

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Humanitaarteaduskond

Humanitaar- ja sotsiaalteaduste instituut

Haldusjuhtimise õppetool

Marge Kõiva

**KOOLITUSVAJADUSE PROGNOOSIMISE PÕHIMÕTTED
EESTI KUTSEHARIDUSSÜSTEEMIS**

Magistritöö

Juhendaja: professor Olav Aarna

Tallinn 2001

SISUKORD

Sissejuhatus	3
1. Mõistete seletused ja kasutatud andmestik	5
1.1. Koolitusvajadus ja sellega seonduvad mõisted	5
1.2. Koolitusvajadust reguleerivad seadused, õigusaktid ja kontseptuaalsed dokumendid	6
2. Koolituse planeerimise ja inimvara arendamise teoreetilised lähtealused.....	9
2.1. Planeerimisprotsessi põhimõtted ja seosed koolitusvajadusega	9
2.2. Investeeringud inimvarasse ja seosed koolitusvajadusega	13
2.3. Koolituse planeerimise erinevad printsiibid	19
3. Koolitusvajaduse prognoosimine ja riiklik koolitustellimus täna	24
3.1. Koolitusevajaduse uurimine ja koolituse planeerimise põhimõtted kutseõppeasutustes	27
3.2. Riiklik koolitustellimus kõrghariduses	32
3.3. Koolituse planeerimise põhimõtted Euroopa Liidu riikides ja USA-s	35
4. Koolitusvajadust mõjutavad tegurid ja protsessid	43
4.1. Vajaduse erinevad käsitlevad ja erinevad tasandid	45
4.1.1. Majanduslikud faktorid	46
4.1.2. Sotsiaalsed faktorid	47
4.2. Koolituse sisu	48
4.3. Koolist tööle liikumise protsess	54
4.4. Eesti tööturg ja tööhõivepoliitika	57
5. Sotsiaalne partnerlus kutsehariduses	63
5.1. Partnerluse vajalikkus, võimalused ja ohud	63
5.2. Sotsiaalne partnerlus Eestis	67
5.3. Sotsiaalsete partnerite kaasamine koolitusvajaduse prognoosimise protsessi ..	69
5.3.1. Kutse- ja erialaliitudele küsitluse koostamise põhimõtted	69
5.3.2. Küsitluse tulemuste analüüs	70
Kokkuvõtte ja ettepanekud koolitusvajaduse prognoosimiseks Eesti kutseharidussüsteemis	78
Resümee	85
Kasutatud kirjandus	87
Lisa 1 Kutseliitude küsitluse ankeet	91

Sissejuhatus

1990-ndatel aastatel toimunud poliitiliste, majanduslike ja sotsiaalsete ümberkorralduste tagajärjel on Eesti ühiskond läbi teinud kardinaalseid muutusi. Viimasel kümnendil on esile kerkinud oskustööjõud kui üks olulisemaid majanduse arengu faktoreid ning kutseharidus kui selle faktori kujundaja. Seetõttu esitatakse kutseharidusele ka üha kõrgemaid nõudmisi - peab olema vastav tööturu nõudmisele ning kindlustama elanike sotsiaalse heaolu.

Tööks ettevalmistuvate noorte orienteerimine mittevajalikuks osutuvatele kutsealadele võib põhjustada probleeme nii noortele kui riigi majandusele kui sotsiaalsele heaolule. Seetõttu on vajalik riigipoolne koolituse suunamine. Selle tegevuse eelduseks on aga koolitusvajaduse väljaselgitamine ja vastavalt koolituse planeerimine. Kuigi rahvusvaheliselt on paljud hariduse planeerijad läbi aja otsinud vastust küsimusele, mida tuleks arvestada erinevate huvigruppide vahel tasakaalu saavutamiseks, on Eestis selle temaatikaga vähe tegeletud.

Käesoleva töö eesmärk ongi uurida koolitusvajaduse prognoosimise võimalikkust ja vajalikkust, analüüsida koolituse planeerimiseks vajalikke faktoreid ning nende alusel töötada välja põhimõtted Eesti kutseharidussüsteemi jaoks.

Antud eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised **ülesanded**:

1. Anda ülevaade koolituse korraldamist reguleerivatest seadustest ja õigusaktidest;
2. Selgitada koolituse planeerimise põhimõtteid tänases Eestis erinevatel haridustasemetel ja uurida teiste riikide analoogseid kogemusi, lisaks anda ajalooline ülevaade koolituse korraldamise protsessist;
3. Analüüsida koolituse planeerimise ja inimvara arendamise teoreetilisi aluseid, käsitledes selleks nii planeerimisprotsessi iseärasusi kui inimvara arendamise erinevaid printsiipe;
4. Hinnata koolitusvajaduse prognoosimisel olulisi kriteeriumi, eelkõige erinevate huvigruppide vajadusi kuid ka selliseid koolitust mõjutavaid tegureid nagu koolituse sisu, tööprotsessi integreerumine ning tööhõivepoliitika;

5. Selgitada erinevate tasandite koostöö vajalikkust ning analüüsida sotsiaalsete partnerite koolitusprotsessi kaasamise võimalikkust ja nende huvitatust kogu protsessi vastu.

Kuna haritusel on nii majanduslik kui sotsiaalne kasu, siis peab töö autor vajalikuks selgitada tegureid, mis seda soodustavad ja põhjustavad. Seni on kutsehariduse koolitusvajaduse prognoosimise juures tõstatatud üles üksnes tööturule vastavuse vajalikkust, kuid mis on sotsiaalne vajadus? Senini pole Eestis sellel teemal eriti arutletud. Seetõttu peab autor oluliseks nende erinevate tegurite analüüsi.

Magistritöö koostamiseks on läbi viidud teoreetiliste lähtekohtade ja mudelite analüüs, erinevate käsitluste ja lähenemisviiside võrdlemine, valik ja üldistamine ning sotsiaalsete partnerite küsitlus süsteemi põhimõtete ja rollide täpsustamiseks ja arendamiseks.

Magistritööks vajaliku informatsiooni kogumisel puutus autor kokku mitmete organisatsioonidega (Kutsehariduse ja Tööhõive Seirekeskus; UNESCO International Institute of Educational Planning), kellele siinkohal tänu asjakohaste nõuannete ja abi eest.

1. Mõistete seletused ja kasutatud andmestik

Kutsealase esmakoolituse korraldamisel on Haridusministeeriumi ülesanne luua kutsealase ettevalmistuse võimalused noortele, et tagada sotsiaalne valmisolek tööturule minekuks ja iseseisvaks eluks ettevalmistumisel. Koolituse korraldamine peab lähtuma tööturu vajadustest, et kooli lõpetaja oleks tööturul oodatud ja vajalik. Kutseharidussüsteemi ülesandeks on ette valmistada loova mõtlemisega oma töö tulemuslikkusele motiveeritud eesti ja rahvusvahelisel tööturul konkurentsivõimelisi töötajaid, kes on valmis kiiresti ümber õppima ja muutustega kohanema.

1.1. Koolitusvajadus ja sellega seonduvad mõisted

Kutseharidus- teatud erialal töötamiseks, teatud kutse saamiseks, teatud ametikohale kandideerimiseks või selle säilitamiseks vajalike teadmiste, oskuste, vilumuste, väärtuste ja käitumisnormide süsteem, mille omandamine ja täiendamine loob eeldused tulemusrikkaks professionaalseks tegevuseks.

Üldharidus- teadmiste, oskuste, vilumuste, väärtuste ning käitumisnormide süsteem, mis võimaldab inimesel kujuneda pidevalt arenevaks isiksuseks, kes on suuteline elama väärikalt, austama iseennast, oma perekonda, kaasinimesi ja loodust, valima ning omandama talle sobivat elukutset, tegutsema loovalt ning kandma kodanikuvastutust.

Riiklik koolitustellimus- riigipoolne tellimus õpilaste koolitamiseks erialadel, kus koolitust finantseeritakse riigieelarvest õppekavas ettenähtud nominaalaja jooksul. Riigi ülesanne on läbi Haridusministeeriumi esitada koolidele tellimus, millistel erialadel ja millises mahus koolitada.

Nominaalne õppeaeg- õppekava läbimiseks õppekavas määratud õppeaeg täiskoormusel õppimisel.

Kutsenõukogu- ühiskonna ja tööturu vajaduste kooskõlastamiseks Vabariigi Valitsuse, tööandjate ja töövõtjate esindajatest moodustatud nõukogu, mis tegutseb Eesti Kaubandus-Tööstuskoja koordineerimisel erinevates majandussektorites.

Kutse- või erialaliit- sama liiki majandustegevusega seotud tööandjate ja ettevõtete vabatahtlik ühendus, mille eesmärk on ettevõtete huvide eest seismine riigi tasandil.

Prognoosimine- informatsiooni ja teaduslike meetodite alusel teatud sündmuste ja protsesside ettenägemine. Prognoosimise kaudu on võimalik ette näha riigi või teatud regiooni olukorda ja arengut tulevikus.

Planeerimine- otsustusprotsess, mille lõpptulemuseks on vastav plaan. Planeerimine on teatud menetlus ning plaan on teatud otsus, täpsustatult otsuste summa, mis on optimeeritud vastavale eesmärgile, antud juhul koolituse korraldamisele.

1.2. Koolitusvajadust reguleerivad seadused, õigusaktid ja kontseptuaalsed dokumendid

Haridusseadus

Eesti Vabariigi Haridusseaduse kohaselt on Haridusministeeriumi ülesanne võtta osa spetsialistide ja oskustöölise vajaduste prognoosimisest ning riikliku koolitustellimuse koostamisest (§ 6).

Kutseõppeasutuse seadus

Kutseõppeasutuste seaduse §14 kohaselt kinnitab õpilaste vastuvõtu arvud riigikoolis õpetavatele kutse-, eri- ja ametialadele õppevormiti minister, kelle juhitava ministeeriumi valitsemisalasse riigikool kuulub, käskkirjaga pärast vastava kutsenõukogu arvamuse ärakuulamist. Õpilaste vastuvõtu arvud munitsipaalkooli kinnitab vastav valla- või linnavalitsus kooskõlastatult Haridusministeeriumiga pärast vastava kutsenõukogu arvamuse ärakuulamist.

Ülikooliseadus

Ülikooliseaduse §13.1 kohaselt esitab Haridusministeerium ülikoolile riikliku tellimuse, lähtudes prognoositavast kõrgharidusega spetsialistide vajadusest tööturul, ministeeriumide, omavalitsusüksuste liitude, registreeritud kutse- ja ametiliitude ning ülikoolide ettepanekutest, samuti riiklikuks koolitustellimuseks riigieelarves ettenähtud vahenditest. Riiklik koolitustellimus vormistatakse ülikooli ja Haridusministeeriumi vahelise lepinguna ning see sisaldab:

- riikliku koolitustellimuse alusel moodustatavate õppekohtade arvu vastavalt õppekavadele ja õppevormidele;
- riikliku koolitustellimuse alusel moodustatud õppekoha baasmaksumust;
- riikliku koolitustellimuse täitmiseks ülikoolile riigieelarvest raha eraldamise korda;
- ülikooli poolt Haridusministeeriumile riikliku koolitustellimuse alusel moodustatud õppekohtadel õppivate üliõpilaste arvestuse pidamiseks vajalike andmete esitamise korda ja tähtaegu;
- poolte vastutust;

Ülikooliseaduse ja Kutseõppeasutuse seadus erinevad oluliselt oma sisult. Kutseõppeasutuste puhul räägitakse vastuvõtukäskkirjast, ülikoolide puhul riiklikust koolitustellimusest. Kutseõppeasutuse seaduses ei ole määratletud, milliseid näitajaid tuleb arvestada koolituse eelarvet koostades, kuid Ülikooliseaduses on ära märgitud koolitustellimuse finantseerimisel arvestatavad näitajad (õppekoha baasmaksumus, õppekavade ja õppevormide koefitsiendid).

Rakenduskõrgkooli seadus

Rakenduskõrgkooli seaduse §26 kohaselt finantseeritakse rakenduskõrgkooli õppetegevust riigieelarvest riikliku koolitustellimuse ulatuses. §27 kohaselt finantseerib Haridusministeerium riikliku koolitustellimuse alusel moodustatud õppekohti õppekoha arvestusliku maksumuse ulatuses õppekavaga kehtestatud nominaalse õppeaja jooksul.

Erakooliseadus

Erakooliseaduse §14 kohaselt võib erakõrgkool või eraülikool taotleda riiklikku koolitustellimust nendele õppekohtadele, mis moodustatakse akrediteeritud õppekavade

alusel. Erakutseõppeasutuste puhul finantseeritakse riigieelarvest neid õppekohti, kus vastuvõtt on Haridusministeeriumiga kooskõlastatud.

Põhi- ja gümnaasiumiseadus

Põhi- ja gümnaasiumiseaduse §17 kohaselt peavad riik ja kohalik omavalitsus tagama soovijatele võimaluse keskhariduse omandamiseks.

Sellest lähtuvalt peab Haridusministeerium koostöös kohalike omavalitsustega tagama kõikidele soovijatele koha kas gümnaasiumis või kutseõppeasutuses.

Eesti haridussüsteemi arengukontseptsioon

Õppekohtade moodustamine toimub avalikust ja erasektorist ning õppuritest lähtuva koolitustellimuse alusel. Arvestada tuleb erinevate teguritega sõltuvalt haridustasemest.

Alus- ja põhitaseme õpe hõlmab eranditult kõiki vastava vanuserühma lapsi. Suunamist vajavateks protsessideks on koolikohustuse täitmine ning erivajadustega laste väljaselgitamine ja neile sobivate õpivõimaluste loomine.

Kesktaaseme õpe hõlmab praktiliselt kõiki vastava vanuserühma noorukeid. Kesktaasemel on suunamist vajavateks protsessideks õpilase võimetele sobiva õppekava (üldharidusliku või kutseharidusliku suunitlusega) valik, samuti nende erivõimete ja -vajaduste väljaselgitamine ning haridusnõudluse rahuldamine.

Kõrgtaseme õpe muutub praktiliselt kõiki vastava vanuserühma (19 aastat ja vanemad) inimesi hõlmavaks, kui on omandatud keskharidus. Kõrgtaasemel on suunamist vajavateks protsessideks riigi tellimusel moodustatavate õppekohtade planeerimine, õppimise võimaluste vastavusse viimine tööturu vajadustega, õppevormide mitmekesistamine ning õpivõimaluste loomine erivajadustega õppuritele.

Järeldused:

- Erinevad seadusaktid ja kontseptsioonid rõhutavad riikliku koolitustellimuse koostamisel vajadust arvestada kahe teguriga:
 - tööturu vajadustele vastava koolituse pakkumine;
 - kõikidele noortele nende soovidele ja vajadustele vastava koolituse võimalus.

2. Koolituse planeerimise ja inimvara arendamise teoreetilised lähtepunktid

Kogu hariduse planeerimise eesmärgiks on võimalikult suur haridusprotsessis osalejate arv. Lisaks sellele on efektiivse koolituse planeerimise süsteemi kujundamiseks oluline teada, millist informatsiooni vajatakse kvaliteetsete haridusotsustuste tegemiseks (Ross 1995: 73). Kuid koolitusvajaduse prognoosimisel ja koolituse planeerimisel tõstatub küsimus, kas üldse on võimalik teha plaane majanduses, mis sõltub teistest riikidest, aluseks sealjuures sageli ebaadekvaatsed andmed?

2.1. Planeerimisprotsessi põhimõtted ja seosed koolitusvajadusega

Planeerimise idee tervikuna on kriitikute arvates tänapäeva turumajanduse jaoks juba aegunud, kuna muutused toimuvad nii kiiresti, et ükski plaan ei jõua muutustega kaasas käia. (Ross 1995: 115). Kuid haridusotsuste tegemisel tuleb näha pikalt ette tulevikku, seetõttu ei saa planeerimisest täielikult mööda minna.

Koolituse planeerimisel ei ole universaalset lahendust ning kogu protsess sõltub kontekstist ja paljudest faktoritest. Järgnevalt ülevaade neist:

- Rahvuslik kontekst- sõltub riigi arengustaadiumist. Arengumaades on planeerimine olulisem, sest ressursside vähesus tingib planeerimise vajalikkuse, lisaks ka populatsiooni kasv on suurem, seetõttu tööturule minevate noorte voog võrreldes juba tööturul olijatega on suurem.
- Poliitiline ja hariduslik kontekst - milline on poliitiline olukord riigis ja kui oluliseks peetakse haridust ja koolitust.
- Majanduslik kontekst - koolituse sidumine tööhõivega on lihtsam tsentraalse planeeringuga riikides kui täielikus turumajanduses.
- Sotsiaalne kontekst - millised on noorte eelistused ja õigused haridustee valikul.

Planeerimisprotsessi mõjutavad faktorid

Kui ideaali järgi peab tööjõu nõudlus vastama täielikult tööjõu pakkumisele ja noori koolitatakse täpselt nendesse sektoritesse, kus neid lõpetamise hetkel vajatakse, on see turumajanduse tingimustes järjest ebareaalsem. Turumajandusliku korraga riigis sõltub

palju detsentraliseerituse astmest ehk millisel tasemel käib koolitus kavandamine ja koostöö. Seega üks faktor, millest sõltub planeerimine, on riigi **detsentraliseerituse aste**.

Planeerimise süsteem sõltub **koolitussüsteemist ja –struktuurist**. Erinevus tuleneb sellest, kas koolisüsteem on peamiselt riiklik või mängivad olulisemat rolli erakoolid (nt. USA). Planeerimine on olulisem neis riikides, kus koolid on valdavalt riiklikud ja riik vastutab nii korralduse kui ka finantseerimise eest. Tööhõive vajaduste ja võimaluste arvestamine riigi poolt on vajalik mõlemal juhul, kuigi viimasel juhul on ta üldisem, piirdudes inimeste ja koolide informeerimisega töövõimalustest ning tööturu olukorrast. Nt. USA-s on aktsepteeritud fakti, et reguleerib turg ning mingit riiklikku planeerimist pole vaja. Kuid enamik riike on seisukohal, et täielik vabadus ei ole õige, võimaldades riigi usaldust kuritarvitada.

Planeerimine sõltub **haridustasemest**. Erinevused on üldhariduse, kutsehariduse ja kõrghariduse planeerimisel. Igal tasemel on oma eesmärgid ja vajadused. Kui üldhariduses tuleb planeerida kõikide laste koolitamine ühe kindla õppekava järgi, siis kutse- ja kõrghariduses on eesmärk koolitada vastavalt majandussektori vajadustele. Kõrgharidus on kõige kulukam ja seal on planeerimine kindlasti vajalik.

Koolituse edukaks planeerimiseks on soovitatav luua riigi tasandile struktuur, mis regulaarselt tegeleb tööhõive uurimisega. Erinevate riikide kogemused näitavad, et Haridusministeeriumil üksi ei ole teadmisi, kompetentsi ja ka motivatsiooni arvestada tööhõivet ja selle võimalusi. (Bertrand 1992: 127). Kuna planeerimise aluseks peab olema väga lai informatsioonibaas, siis haridusministeerium kogub ja töötleb eelkõige sotsiaalse nõudlusega seotud infot, kuid tööturuga seotud info töötlemiseks puudub aeg ja motivatsioon. Seetõttu on vajalik kaasata institutsioone, kelle põhitegevus on seotud majanduse ja tööturu arengute trendide ja prognoosidega.

Koolituse planeerimisel on rohkesti sotsiaalpoliitilisi ja administratiivseid probleeme ning nende ennetamiseks on soovitatav kaasata erinevaid avalikke organisatsioone, igapähe neist oleks vastutus oma valdkonda puudutavate andmete õigsuse eest. Lisaks

on tööandjate organisatsioonide olemasolu vajalik tasakaalustamiseks poliitilist survet, mis sageli esineb koolide tegevuse kavandamisel.

Planeerimise sotsiaalpoliitiliste probleemide lahendamiseks on soovitatav kaasata küll võimalikult erinevaid partnereid, kuid sellega kaasnevad siiski omad probleemid. Mida rohkem on otsustajaid, seda kauem võtab otsuste tegemine aega. Seda eelkõige erinevate partnerite huvide konflikti tõttu, sest igal grupil (poliitikud, ametnikud, koolitusasutused, õpetajad, ettevõtted, ühingud, õpilased ja nende vanemad) on omad vajadused. Kuid samas aitab erinevate huvigruppide kaasamine ennetada planeerimisel tekkivaid vigu ja protsessi käigus lahendada probleeme.

Planeerimise erinevad meetodid.

Planeerimisprotsessis tehakse vahet kolme meetodi vahel (Bertrand 1992: 99):

Kogemuslik meetod- tegevuse kavandamisel lähtutakse ajaloolistest kogemustest ning nendele tuginedes püütakse tulevaste perioodide käitumust ette aimata;

Majanduslik meetod- arvestatakse olemasolevaid majanduslikke tingimusi ning majandusteoreetilisel arutledes püütakse eeldatavaid käitumisi prognoosida.

Ökonomeetrilised meetodid- tuginevad majandusteadusele, statistikale ja matemaatikale.

Parimaid tulemusi koolitusvajaduse prognoosimiseks saavutatakse kõiki kolme meetodit koos kasutades, sest ainult ühte meetodit kasutades ei suudeta kõiki tingimusi ja olukordi arvestada.

Koolituse planeerimisel on vajalik arvestada nii **majanduslike** kui **sotsiaalsete faktoritega** (vt. ka ptk 4.1.). Kui sotsiaalsete faktoritega e. noorte vajaduste arvestamisega tegeleb Haridusministeerium ning selleks kogutakse regulaarselt informatsiooni, siis majanduslike faktorite e. tööturu vajaduste arvestamiseks andmete kogumine nii ettevõtlusest kui avalikust sektorist on keeruline ja kompleksne ülesanne.

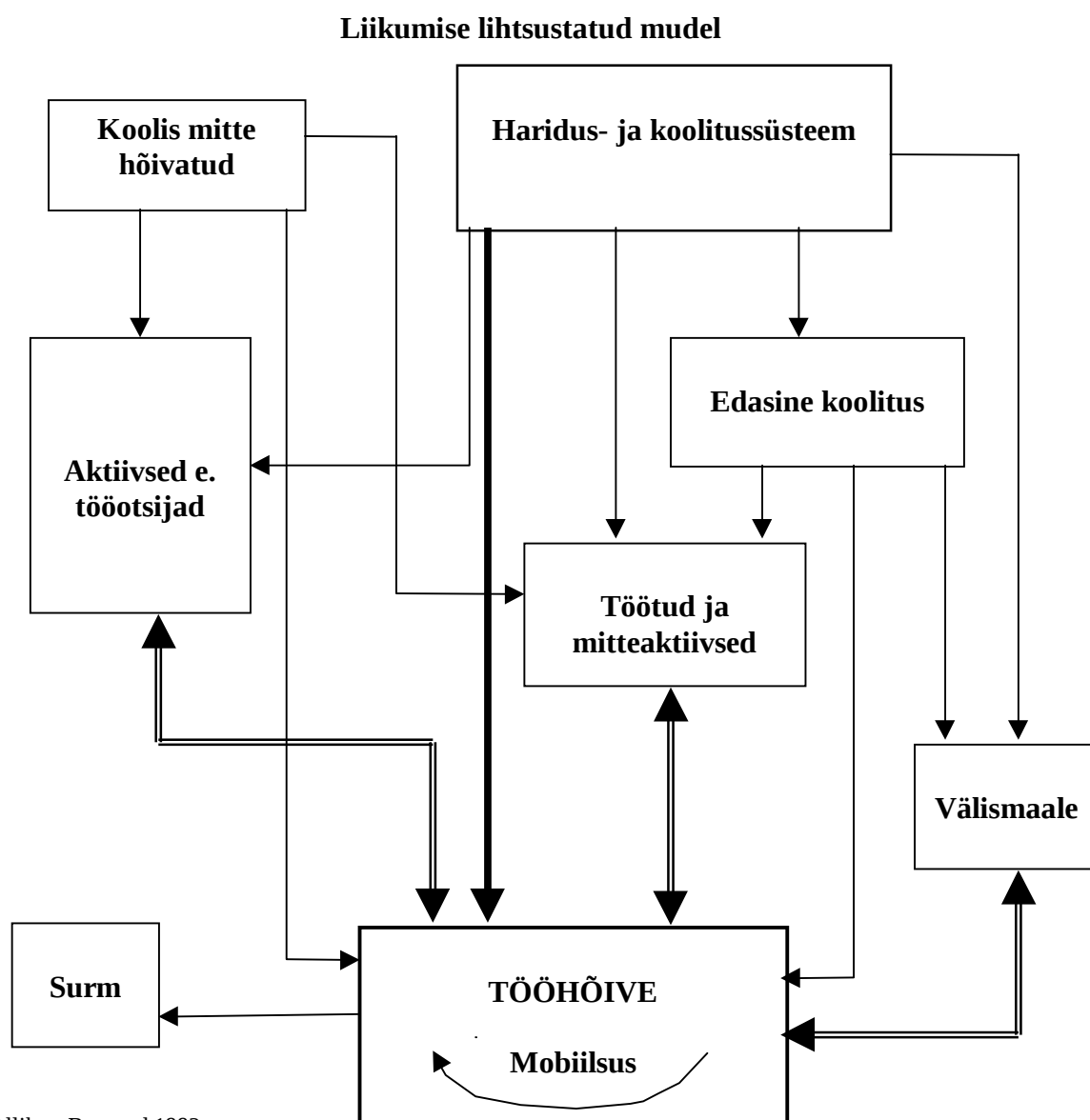
Majanduse vajaduste hindamine koosneb 4 etapist:

1. Olemasoleva tööjõu kvantitatiivne ja kvalitatiivne hindamine;
2. Proportsiooni hindamine, st. kas vastab praegustele vajadustele;

3. Tööandjate tulevaste vajaduste prognoosimine
4. Tegevuskava tulevaste vajaduste rahuldamiseks

Kui tööturu vajaduste hindamisel tuleb arvestada koolide lõpetajaid, kes suunduvad tööturule, siis lisaks nendele on veel mitmeid erinevaid inimgrupe, kes liiguvad tööturule. Võimalike tööotsijate voo kirjeldamiseks kasutatakse lihtsustatud liikumise mudelit (joonis 1).

Joonis 1



Allikas: Bertrand 1992

Kõiki neid faktoreid on keeruline kvantitatiivselt määratleda ning vajalik oleks ette aimata noorte tulevase liikumisi, mitte praegust situatsiooni. Kuna kvantitatiivne

hindamine on raske, siis paljudes riikides sellega ei tegeleta ning arvestatakse ainult juba tööturul olijaid ning koolist tööle liikumist.

Järeldused:

- Planeerimine on vajalik edaspidise tegevuse üldsuundade saamiseks ja koolituse kompleksseks korraldamiseks;
- Planeerimine on pidev protsess, mille aluseks peab olema ka pidevalt uuenev informatsioon;
- Planeerimise jaoks on vajalikud andmed kolme protsessi kohta: koolitus, tööturg ja –hõive ning liikumine koolist tööle;
- Tänapäeval ei ole planeerimisprotsessi põhimõtte mitte kvantiteedi kindlaksmääramine, vaid võimalike trendide ja nende poliitiliste, finantsiliste, tehniliste ja administratiivsete mõjurite analüüs.

2.2. Investeeringud inimvarasse ja seosed koolitusvajadusega

Inimvara on oskuste ja teadmiste põhivara, mis sisaldub inimestes (Eatwell 1998: 76). Inimvara arendamise poliitika põhiküsimusele- milliste oskuste ja teadmiste arendamist soodustada ja millistel tingimustel – on püütud leida viimase aastakümne jooksul lahendusi. Kuid sellele küsimusele vastamiseks on vaja rohkem uuringuid, et mõista, kuidas inimesed saavutavad, kasutavad ja kaotavad oma kompetentsi ning millist rolli mängivad ümbritsevad faktorid.

Inimvara arendamise eesmärk on edendada täistööhõivet, sotsiaalset võrdsust ja majanduslikku heaolu ning see on olnud OECD riikide paljude strateegiate keskmeks. (Human capital investments 2000: 56). Ka elukestva õppe strateegia üks põhimomente on suurendada investeeringuid inimvara arendamisse. (Stavrou 2001: 15). Investeeringute põhimõtte on tõsta silmanähtavalt investeerimise taset, et ühiskonna tähtsaim vara- inimesed- oleks asetatud esmatähtsale kohale. Selleks tuleb tõsta kolme tegurit: õppimise kättesaadavus, võrdsed õppimisvõimalused ja õppimise kvaliteet. Koolituse kavandamisel tuleb arvestada võrdselt kõiki neid tegureid:

- Õppimine peab olema kättesaadav kõikidele ühiskonnaliikmetele;
- Õppimisvõimalused peavad olema võrdsed;
- Tagatud peab olema õppe kvaliteet.

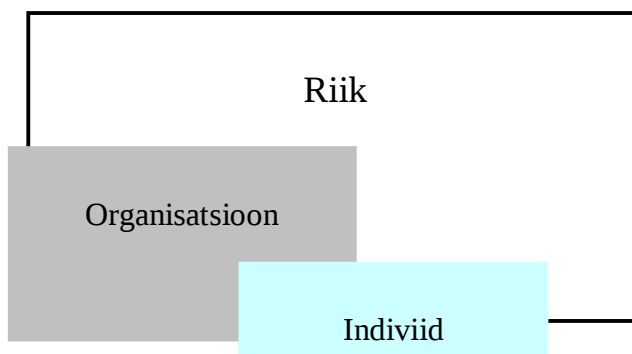
Need 3 tegurit moodustavad sotsiaalse faktori, mis on koolituse planeerimisel võrdväärsed majandusliku faktoriga.

Inimvara arendamise põhimõtetega on aktiivselt tegeletud viimased paarkümmend aastat ning teooriat on arendatud kui pideva sissetuleku teooriat. Inimese kui majandusagendi tootlikkuse hindamisel on vaadeldud personaalsete oskuste arendamist ja teenimise võimet läbi elutsükli. Välja on toodud 2 liiki inimvara: inimvara, mis on omane konkreetse firma tööhõivele, ja inimvara, mis on ühiskonna tasandil. Firmaspetsiifiline vara on tihedalt seotud organisatsiooni kapitaliga, indiviidi toetusega konkreetsele ettevõttele, ning selle inimvara väärtus kaob töösuhte lõpetamisel. Ühiskonna tasandi inimvara esindab oskusi ja teadmisi, mis ei ole konkreetset seotud ühe ettevõttega ning tööjõu liikudes ühest ettevõttest teise ei kao tema väärtus. Kolmas tasand on individ ise, tema teadmised, oskused ja hoiakud.

Sama põhimõtte järgi on võimalik käsitleda ka koolitusvajadust. Koolitusvajadus esineb kolmel tasandil: riik, ettevõtte, individ (joonis 2).

Joonis 2

Koolitusvajaduse kolm tasandit



Allikas: Caillods 1995

Nii indiviidi kui organisatsiooni koolitusvajadus moodustab ühe osa riigi/ühiskonna koolitusvajadusest, kuid need ei pruugi täielikult omavahel kattuda. Riigi poolt tegeleb koolitusvajaduse prognoosimisega Haridusministeerium, arvestades nii organisatsioonide (majanduslik faktor) kui indiviidide (sotsiaalne faktor) vajadusi.

Haridusse investeerimine

Haritust peetakse riigi edusammude võtmeks. Ka Eesti konkurentsivõime üheks oluliseks teguriks peetakse suhteliselt head haridustaset. Seega on haridus rahvuslik kapital ning hariduse omandamine on investering, investering oskustesse. See investering aitab kiirendada majanduskasvu ja tõsta tootlikkust, toetada personaalset ja sotsiaalset arengut, vähendada sotsiaalset ebavõrdsust. Kuid nagu kõik investeringud, sisaldab ta kulu ja tulu. Õppemaksumus ja teised haridusega seotud kulud on ainult üks osa investeringute tegelikust väärtusest. Ka aega, mille võrra inimene lükkab tööturule minekut edasi ja loobub seega hetke teenimisvõimalustest, tuleb arvestada investeringuks. Teenimine on eelnevate investeringute tulemus. (Ulst 1998: 125)

Investeringute mõõtmiseks kasutatav "tagasisaamise määra" analüüsi (ingl. k "rate of return") põhimõte seisneb riigi jaoks kõige tulutoovamate koolitusvaldkondade väljaselgitamises. (Human capital investments 2000: 56). Igasuguste investeringute tegemisel peab teadma, kust ja millisel vormis on kasum kõige suurem, arvestades ajalist faktorit. Kuigi investeringud inimvarasse toovad kasu nii indiviididele, ettevõtetele kui ühiskonnale tervikuna, on kasumi mõõtmine komplitseeritud. Põhjuseks on kasumi iseloom ja selle sõltuvus kasusaajast. Kasu võib olla majandusliku iseloomuga, nt. palgataseme tõus, tootlikkuse tõus või majanduskasv. Kuid investering võib olla ka mittemajanduslik, tuues sotsiaalset kasu, nt. sotsiaalne võrdsus, madalam kuritegevus ja parem tervis.

Sotsiaalne ja majanduslik kasu on omavahel seotud, sageli on vahe tegemine võimatu. Indiviidide majanduslik kasum on nende teenistus tööturul ja sotsiaalne kasum on nende läbilöögivõime. Tänu haritusele on indiviidid konkurentsivõimelisemad nii parematele töötajatele (sotsiaalne kasu) kui ka paremale töötasule (majanduslik kasu). Ühiskonna kasumi mõõtmine on oluliselt keerukam. OECD uuringutes on selgunud, et sotsiaalne tagasiteenimine on kõrgem esimese taseme haridusel võrreldes kolmanda taseme haridusega. Kuigi kolmanda taseme haridus loob suurema kasumimarginaali majanduslikus teenimises, siis sotsiaalses tagasitoomises see nii ei ole. Vähem haritud ja madalama haridustasemega inimesed on tundlikumad ja rohkem haavatavad igasuguste

muutuste suhtes ning nende elus hakkamasaamise toetamiseks kulub valitsusel rohkem materiaalseid ressursse. (Human capital investments 2000:55). Seega investeerimine üldharidusse, eriti põhiharidusse toob riigile rohkem tagasi kui investeerimine kõrgharidusse, kutseharidus jääb nende kahe vahele.

Kindlaks on tehtud, et materiaalse tagasiteenimine ühiskonna jaoks on kõrgem erasektoris kui avalikus sektoris, st. erasektoris teenib inimene läbi maksude riigile rohkem tagasi kui avalikus sektoris. Samas on riigil vajalik investeerida ka koolitusalaadesse, mille lõpetajad jäävad avalikku sektorisse tööle, nt. pedagoogid. Pedagoogid on uute väärtuste loojad ning investeerimine pedagoogilise kaadri koolitusse kindlustab jätkuva inimvara arendamise ja seeläbi ühiskondliku kasumi teenimise. Seetõttu tuleb koolituse kavandamisel kindlasti arvestada nende kutseala valdkondadega, kus lõpetajad suunduvad põhiosas tööle avalikku sektorisse.

Investeeringute maksumust arvestatakse kahe ressursi järgi: aeg ja raha (tabel 1). Raha kulutavad nii inividid, ettevõtted kui valitsus, aega kulutavad valdavalt inividid.

Tabel 1

Inimvara investeeringute kulu ja tulu

	Kulu	Tulu
Individid	Õppemaks, õppevahendid, õppimise ajal tööst eemaloleku tõttu saamata jääv palk.	Oskused ja kvalifikatsioon mis võimaldavad kõrgemat teenistust, kõrgem kutsekindlus, parem elukvaliteet.
Ettevõtted	Otsesed rahalised toetused õppijatele, koostööst tulenevad kohustused.	Töötajate paremad oskused, teadmised ja hoiakud, mis võimaldavad kõrgemat kasumit.
Valitsus/ühiskond	Finantskulutused õppeasutustele ülekantuna õpilastele.	Tööjõu kõrge oskuste tase, sotsiaalne võrdsus, majanduskasv ja suuremad maksutulud.

Allikas: Investing in Education 2000.

Tabelist lähtub, et investeering haridusse on nii inividide, ettevõtete kui valitsuse huvides. Riigi heaolu sõltub tema rahva elatustasemest. Rahva rahulolu eelduseks on aga materiaalne kindlustatus, mis omakorda sõltub ettevõtete kasumist.

Hariduse ja töötasu vahel on mitmeid seoseid:

1. Haridustaseme tõustes väheneb töötus. Seega mida madalam on inimese haridustase, seda vähem on tal võimalusi tööd leida.
2. Kõrgema haridusega töötaja keskmine palk on kõrgem kui madalama haridusega töötajal. Mida kõrgem on teenistus, seda kõrgem on nende heaolu.
3. Suurema koolis käidud aastatega inimesed teenivad rohkem, sest nad on üldjuhul kõrgema haridusega.

Nimetatud seosed ühendavad omavahel indiviide, ettevõtteid ja riiki. Seega peaks olema ühiskonna huvides tema kõikide elanike võimalikult kõrge haridustase, ettevõtte peaks toetama oma töötajate koolitust ja individid peaksid olema huvitatud pidevast õppimisest.

Inimvara tase muutub elutsükli jooksul, lisaks muutuvad ka inimvara iseloom ja tootlikkus. Eelkõige on inimvara kompetentsus ja pakkumine tööturul tugevasti east sõltuv. Kui sünnikohort on keskmisest suurem, on ka konkurents koolitusturul ja hiljem tööturul suurem ja seeläbi on palgatase madalam. Sünnikohordi suurusest sõltub nii tagasiteenimine kui ka palgamäär. Stabiilne, ühtlase suurusega sünnikohort ja seega tööelise elanikkonna stabiilne tase pakub stabiilset töökohtade arengut ja töövõimalusi. Kuid mitte ainult tase, vaid ka inimvara produktiivsus muutub eluea jooksul. Noorte inimeste oskused erinevad vanematest inimestest. Seetõttu on inimvara pakkumine ja kompetents tugevalt sõltuv vanusest. Kui kõik sünnikohordid on ühtlased, on ka situatsioon tööturul ja töö iseloomu muutused lihtsamini ette nähtavad.

Formaalharidus määrab ainult teatud osa inimvara kujunemistes ja oskuste arengus. Investeeringud inimvarasse ei lõpe kooliharidusega, väga oluline osa oskuste arendamisel on õppimine/arenemine konkreetsel töökohal. Õppimine läbi töö on oluline osa inimvara investeeringutest. Seda toetab ka teenimise voo uurimine elutsükli jooksul. Teenistus tõuseb kiiremini tööelu esimesel kümnendil, kasvumäär peatub karjääri keskel ja muutub negatiivseks enne pensionile minekut. Palgamäära olulisim kasv on esimesel kümnendil. Teenistuse tõusu tingib töökogemus, millest tuleneb produktiivsuse tõus. Esimestel tööaastatel on palk madal, teenimise tipp on karjääri keskel ja langus on tööelu viimastel aastatel, kuid ka siis ei lange palgamäär enam nii madalalale kui oli

karjääri alustades. Palgavoog muutub lõpupoole negatiivseks seoses inimese tootlikkuse langemisega ja see on otseselt seotud töö produktiivsusega. (Human capital investments 2000: 76).

OECD riikides läbiviidud uuringute järgi on inimvara ehk tööjõud olulisema väärtusega kui teised majandussisendid nagu maa ja kapital. Majanduskasvuks ja heaoluks on vajalik sotsiaalne võrdsus ja siin on inimvara oluline. Suhe tööjõu kompetentsuse ja majandusedu vahel tähtsustub, tänapäeva majandust nimetatakse juba “teadmistepõhiseks majanduseks”. Kiired muutused majanduses põhjustavad olemasolevate teadmiste ja kompetentsuse väärtuse kiiret kahanemist, seega peab inimvara regulaarselt uuenema (võtmesõna “lifelong learning”). Euroopa riikides on seatud mitmeid eesmärgi inimvara pidevaks arendamiseks, nendest 2 on järgmised:

1. Pakkuda kõikidele inimesetele võrdseid võimalusi kvaliteetse hariduse omandamiseks, ja seda esmajoonel iga inimese vajadustest ja nõudmistest lähtuvalt;
2. Saavutada hariduse kõrgeim tase kõikides sektorites ja tagada, et inimeste oskused ja teadmised vastaksid tööturu muutuvatele nõudmistele. (Stavrou 2001:15).

Esimene neist eemärkidest on sotsiaalse iseloomuga, sotsiaalsete vajaduste rahuldamine. Sellele vajadusele on ülemineku Eestis vähem tähelepanu pööratud. Teine eesmärk on majandusliku iseloomuga, tööturu vajaduste rahuldamine. Nende eesmärkide täitmine nõuab tööandjailt pidevalt toimivaid mehhanisme tööturu vajaduste jälgimiseks. Valitsuselt nõuab see selgelt määratletud eesmärkide püstitamist ning nendest kinnipidamist. Koolitajailt oodatakse avatust tööandjate ja töövõtjate nõuetele, lisaks peab kool olema paindlik sõltuvalt noorte vajadustest, sest kool on eelkõige kultuuri- ja haridusasutus.

Informatsioon inimvara olemuse ja seisundi kohta pole vajalik ainult poliitikategijatele, vaid ka indiviididele ja ettevõtetele. Turud nõuavad edukaks funktsioneerimiseks põhjaliku informatsiooni olemasolu. Valitsus ei saa hoida ainukontrolli informatsiooni üle. Riigi majanduse tõhusus, efektiivsus ja paindlikkus olenevad indiviidide teadlikkusest uuenevate ja tööturule vastavate teadmiste vajaduse kohta. Kuid selleks

peab toimuma pidev ja järjekindel tööturu arengute analüüs, milleks peab olema loodud tööturu arenguid monitooriv mehhanism/institutsioon.

Järeldus:

- Inimvarasse investeerimisest saadav tulu ületab investeeringuteks tehtava kulu, seda nii indiviidide, organisatsioonide kui riigi tasandil;
- Koolitus aitab tõsta tootlikkust, see omakorda edendab majanduskasvu ja selle läbi suureneb ka tööhõive- see on majanduslik kasu;
- Haridus vähendab sotsiaalset tõrjutust ja rahulolematust- see on sotsiaalne kasu;
- Koolitusvajaduse kavandamisel peab arvestama nii majanduslikku kui sotsiaalset tegurit.

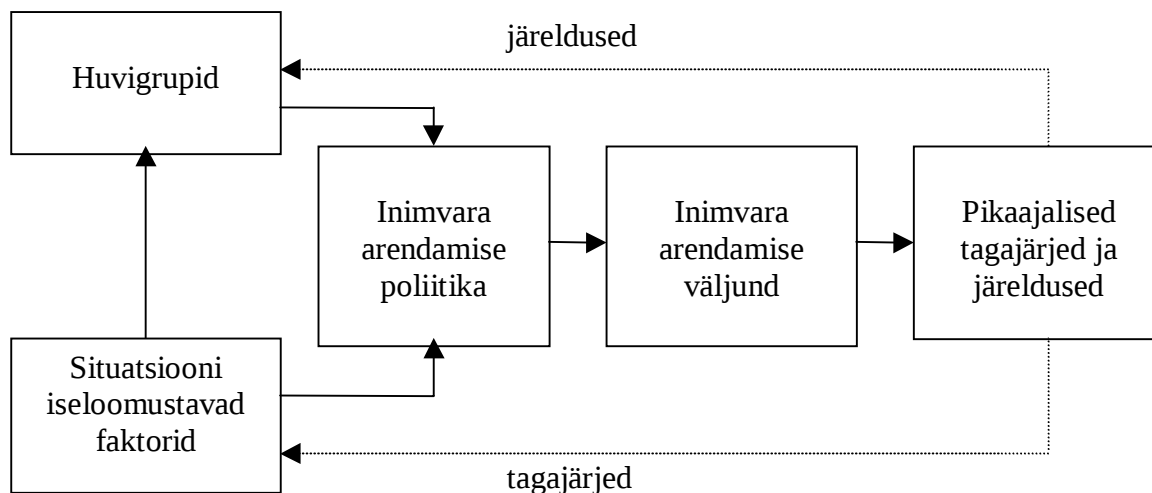
2.3. Koolituse planeerimise erinevad printsiibid

Inimvara arendamine ja korraldus on üks kõige dünaamilisemaid ja muutuvamaid valdkondi. Ka enamikel haridusteemalistel uuringutel on üks põhiküsimus: kuidas saab haridus täita oma funktsioone pidevalt muutuvates sotsiaalsetes, tehnoloogilistes, majanduslikes ja kultuurilistes tingimustes? Need tingimused ei mõjuta ainult haridussüsteemi struktuuri ja korraldust makrotasandil, vaid ka õppeprotsessi mikrotasandil.

Kuid nende tingimuste täitmiseks on erinevaid võimalusi: neid kas arvestatakse, arvestatakse valikuliselt või jäetakse arvestamata. Läbi aja on kasutatud ja kasutatakse erinevaid põhimõtteid ja mudeleid koolitusvajaduse hindamiseks ja inimvara arendamiseks. Siinkohal ülevaade neist:

1. Koolituse planeerimise Harvardi mudel

Joonis 3



Allikas: Bratton 1999:254

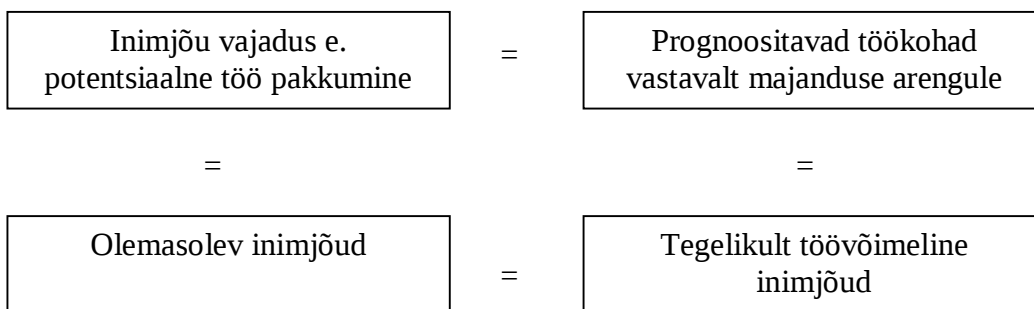
Situatsiooni iseloomustavad faktorid on järgmised: tööjõu kompetentsus, situatsioon tööturul, üksikisiku väärtushinnangud ja hoiakud. Need faktorid mõjutavad huvigruppide (valitsus, liidud, tööandjate grupid, töövõtjate grupid) käitumist ja eesmärkide määratlemist.

Nii situatsioon kui huvigruppide tegevus mõjutavad inimvara arendamise poliitika kujundamist. Poliitika väljundiks on inimvara koos oma teadmiste ja oskustega, mis mõjutavad tervet ühiskonda, sh. ka indiviide ja organisatsioone, pikema aja jooksul. Tagajärjed mõjutavad omakorda uue situatsiooni kujunemist ja huvigruppidel tekivad järeluste põhjal uued eesmärgid. Tagajärjed võivad olla kolmel erineval tasandil: individuaalsel, organisatsioonilisel ja ühiskondlikul.

Kohandades Harvardi mudelit koolitusvajaduse prognoosimise põhimõtetega Eesti kutseharidussüsteemis, võib situatsiooni iseloomustavate faktoritena välja tuua tööhõive trendid ja prognoosid, majanduse arengukavad ja programmid ning koolitust vajavate õpilaste arvu. Huvigrupid on tööandjate esindajad (EKTk, ETTK, kutseliidud), töövõtjate ühendused (Ametiühingute Keskkliit), valitsus läbi ministeeriumite ning noored ja nende vanemad. Faktorite alusel töötatakse huvigruppide poolt välja põhimõtted koolituse kavandamiseks ning selle protsessi tulemuseks on koolide lõpetajad, kes pikemas perspektiivis mõjutavad nii situatsiooni kui huvigruppide käitumist.

2. Inimjõu ja tööturu suhestamise printsiip.

Joonis 4



Allikas: Bertrand 1992

Selle printsiibi põhimõtteks on, et on võimalik kindlaks teha tuleviku tööjõuvajadust vastavalt majanduse struktuurile.

Inimjõu ja tööturu suhestamise printsiip sisaldab 2 järku:

- Esimeses järgus toimub majanduse arengu prognoosimine teatud ajani, kusjuures prognoos tehakse iga sektori lõikes eraldi. Prognoos sisaldab endas ka sektori tulevast tööjõuvajadust.
- Teises järgus hinnatakse tööhõivet sektoris konkreetsete kutsealade kaupa. Selleks on vaja informatsiooni sektori baasstruktuurist ning hinnatakse muutusi igas sektoris eraldi.

Sellise tööjõu nõudluse kavandamiseks on vaja:

- hinnata olemasoleva tööjõu vanuselist struktuuri, kvalifikatsiooni ja mobiilsust;
- arvestada hetkel ametit õppivaid noori.

Inimjõu ja tööturu suhestamise printsiibi järgi tegutsemiseks tuleb ära hinnata majanduse vajadused ja prognoositav ressurss, et vastava hariduspoliitikaga hoida tasakaalus nõudlus ja pakkumine. Kuid siin tõstatub kaks probleemi: aeg ja täpsus.

- a) Aeg. Planeerimisprotsessis arvestatakse tavaliselt perioodiga, mis on majanduse arengukavas, s.o 4-5 aastat. Kuid hariduspoliitika seadmine majanduspoliitika järgi ning koolitusprotsessi väljundini jõudmine on aegavõttev. Et koolitada neid, keda majanduspoliitika mingil aastal vajab, peaks hariduspoliitika ees käima

majanduspoliitikast. Kuid koolitusprotsess võtab keskmiselt 10 aastat (õppekava arendus, vajalikud investeeringud, õpetajate koolitus, õppimine ise).

- b) Vajatava prognoosi täpsus. Mida detailsemat prognoosi soovitakse, seda komplitseeritum ja aeganõudvam on selle koostamine ning seda suurem on viga.

3. Tööandjate küsitlemine.

See on praktiline lähenemisviis, kus küsitakse ettevõtetelt ja tööstustelt nende tööjõu vajadust ja sellest lähtuvat koolitusvajadust. Kuid see meetod ei ole leidnud laia kasutust, põhjuseks järgmised asjaolud:

1. Ettevõtted on sageli ebakindlad oma tuleviku suhtes, ei oska teha pikemaajalisi prognoose. Eriti raske on teha prognoose tööjõuvajaduse kohta.
2. Ettevõtted pakuvad tihti üle, lootuses et siis on neil ka tööjõu hulgast rohkem valikuid võimalik teha.
3. Üldine planeerimine ei saa põhineda tööandjate küsitlusel. Firmade vajaduste summeerimine ei kata veel inimjõu nõudlust pikas perspektiivis.

4. Sotsiaalse nõudluse printsiip

Koolitusvajaduse kava ei saa põhineda ainult majanduse vajadustel. Olulist rolli mängib sotsiaalne nõudlus. Kuigi levinud on arusaam, et kutsehariduse ülesanne on vastata majanduse vajadustele, on oluline ka teine, sotsiaalne faktor. Kuigi koolitus sõltub olemasolevatest majandusressurssidest, on paljudes riikides surve selles suunas, et suurendada tuleb hariduse omandamise võimalusi.

5. Katseeksituse printsiip

Haridustee valikut võib kirjeldada kui turgu või kui “katse- eksitus” meetodit. Õpilane peab tegema erinevate pakutavate õppekavade seast parima valiku, millega hiljem läbi lüüa. Õpilasel on suur vastustus. Tööandjad ei sekku koolitusse ja kuna ka riik on passiivne osapool, siis ei tea õpilased sageli tegelikke vajadusi ning otsuse tegemiseks valitakse sageli kriteeriumid, mis ei iseloomusta tööturгу. Seetõttu on sageli raskendatud hilisem rakendumine tööturul. (Education and employment 1995: 69)

6. Institutsionaalsuse printsiip

Haridussüsteemi on tihti liigselt kritiseeritud tema võimetuse pärast vastata tööturu vajadustele. Kuid koolituse kohandamiseks tööturu vajadustele ei saa kohandumine olla ühepoolne. Mõlemad pooled, nii tööturg kui koolitus peavad olema paindlikud. Haridussüsteemi arendamisel ei saa ainult arvestada tööturu nõudlust, peab arvestama ka koolitust ja selle võimalikku pakkumist. Seetõttu on üks võimalik variant institutsionaalne lähenemine, kus on organiseeritud väga heal tasemel koostöö koolide, ettevõtjate, liitude ja valitsuse vahel. Eriti tihedalt on omavahel seotud koolid ja ettevõtted. Koostöö tulemusena antakse noortele selgeid juhiseid oma karjääri planeerimiseks ning suurt rõhku pööratakse kutsenõustamise süsteemile. See printsiip toetub kutsenõustamisele.

Järeldused:

- Koolitusvajaduse prognoosimisel ja koolituse planeerimisel tuleb arvestada praegust situatsiooni, erinevate huvigruppide ettepanekuid, koolitusprotsessi väljundi e. noore läbilöögivõimet tööturul nii peale lõpetamist kui hiljem, paari aasta vältel. (Harvardi mudeli põhjal)
- Lisaks nendele komponentidele tuleb hinnata majanduse prognoositav vajadus e. tööhõive sektorites ning prognoositav inimjõud.
- Erinevate näitajate ja faktorite arvestamisest ei piisa, kui puudub koostöö koolide ja ettevõtete vahel. Koostöö on vajalik töömaailmas toimuvate muutuste pidevaks ja vahetuks arvestamiseks.

3. Koolitusvajaduse prognoosimine ja riiklik koolitustellimus täna

Haridusseadusest tuleneb, et Haridusministeerium võtab osa spetsialistide ja oskustöötajate vajaduse prognoosimisest ja riikliku koolitustellimuse koostamisest. Seega peab Haridusministeerium vastavalt tööjõuvajaduse prognoosidele esitama riikliku koolitustellimuse koolidele. Kuid lisaks perspektiivsele tööjõuvajadusele peab arvestama nii Eesti majandusarengu prioriteetidega kui ka õpilaste soovidega.

Tööks ettevalmistuvate noorte orienteerimine mittevajalikuks osutuvatele kutsealadele põhjustab probleeme noortele ja suuri kaotusi nii riigi majandusele kui sotsiaalsele heaolule. Seetõttu on vajalik riigipoolne koolituse suunamine vastavalt perspektiivsele arengule.

Kuid kas on võimalik haridussüsteemi arendada vastavalt majanduse ja tööturu vajadustele? See on küsimus, millele hariduse planeerijad läbi aja on otsinud vastust, leidmata aga täielikult rahuldavat tulemust. Kuid selles, et koolituse eesmärk laiemas mõttes ei ole üksnes valmistada ette noori tööturule minekuks, ollakse kindlad. Koolitus peab eelkõige aitama arendada personaalseid oskusi ja võimaldama noorel sobituda ühiskonda. Samas peab ka, niipalju kui võimalik, pakkuma võrdseid võimalusi. Kuna kutseharidusel on ka üldhariduslik funktsioon, siis ei saa kõike vaadata tööstuse ja ettevõtluse seisukohalt (Lukas 2001: 7). Kuid eelnev ei tähenda, et kutsealased oskused on vähemtähtsad. See tegur on siiski olulise tähtsusega, eelkõige kõrge töötusega riikides. Meedia, tööandjate ja –võtjate esindajad, kohalikud omavalitsused nõuavad koolituse tihedat seotust tööturuga. Kuid kas see on võimalik, ja kuidas? Ühtset imelist lahendust siin ei ole. (Bertrand 1992: 56).

Tööturg nagu igasugune turg on pidevas muutuses. Kuid koolitussüsteemi puhul on oluline arvestada aja faktoriga, st. süsteem on konservatiivne ja suhteliselt jäik ning ei suuda koos majandusega pidevalt muutuda. Seetõttu on väga oluline prognoosida tööturu vajadusi aastate pärast. Küsimus, millise haridustasemega ja kutsega inimesi vajab majandus ja tööturg tulevikus, taandub koolitusvajaduse prognoosimisele. Koolitusvajaduse prognoosimiseks on vaja analüüsida tööturu olukorda, ühiskondliku

sektori mõju tööturupoliitika kujundamisele, majanduse perspektiivset arengut, tööjõu ressursi seoses demograafilise situatsiooniga, haridusasutuste võimalusi erineva tasemega hariduse pakkumisel. Koolitusvajaduse uurimine õnnestub seda edukamalt, mida täpsemat teavet omatakse tööturul toimuva kohta. Kuid lisaks tööturu vajaduste arvestamisele on vaja arvestada ka sotsiaalset vajadust, eelkõige noorte vajadusi.

Riiklik koolitustellimus on vajalik, et:

1. Toetada ja suunata tööjõuturul toimuvaid protsesse;
2. Planeerida inimvara arengut riiklikul tasandil;
3. Luua eeldusi Eesti majanduse konkurentsivõime kasvuks;
4. Parandada Eesti väljavaateid edukaks konkureerimiseks rahvusvahelisel tööjõuturul;
5. Pakkuda noortele nende võimetele ja vajadustele vastavat koolitust.

Koolid institutsionaalsete subjektidena ei ole üldiselt kursis tööjõuvajadusega pikemas perspektiivis. Paljuski sõltub kooli areng koolijuhist ja tema võimest interpreteerida tööturul olevat informatsiooni, tegemaks selle põhjal vajalikke otsuseid koolitusprotsessi muutmiseks. Samas näitavad paljude maade kogemused, et pole võimalik usaldada täielikult ka ettevõtteid prognoosimaks perspektiivset tööhõivet ja koolituse vajadust.

Viimase aastakümne jooksul on tunduvalt muutunud kogu tööturu struktuur. Kui turumajanduse lihtsustatud ettekujutuse juures toimib iseregulatsioon ja õpitava ala valik peaks iseregulatsiooni korras hakkama vastama pakutavatele töökohtadele, siis selline lihtsustatud käsitus koolitussüsteemi puhul ei vasta tegelikkusele. Lihtsustatud lähenemise korral unustatakse ära, et tegemist on inimeste, mitte asjade või protsessidega. Inimene oma mitmekülgsete vajadustega mõjutab tööturгу tunduvalt komplitseeritumalt kui millegi tootmine või teenuste osutamine. Lisaks on haridussüsteem pikast tasemehariduse omandamise ajast tulenevalt konservatiivne ja ei suuda kiirelt reageerida tööturu muutustele ja nõudmistele. Seetõttu peab riik läbi valitsusasutuste ise süsteemselt koguma informatsiooni ja selle põhjal tegema otsuseid (Bertrand 1992: 132).

Plaanimajanduse ajajärgul oli koolidesse vastuvõtt kõrgetes instantsides vähemalt paberil vastavusse viidud töötajate vajadustega ja õpilased suunati koolist lõpetamise järel tellimuse alusel ettevõtetesse. Nii ei tekkinud lõpetanutel ka probleeme töö leidmisega. Kuid nüüd on töökoha leidmine iga õpilase oma mure ja aastatega on see probleem süvenenud.

Lisaks töökoha leidmise probleemidele on koolidesse vastuvõetute ja lõpetanute arvu kasvuga kaasnenud ka teatud struktuursed muutused, mis täielikult ei vasta tööturu toimunud struktuursetele muutustele ja muutunud tööturu nõudlusele. Nii ongi tekkinud teatud kutseala valdkonnad, kus lõpetajate arv ületab märgatavalt tööjõu nõudluse. Samal ajal on ka niisuguseid valdkondi, kus kooli lõpetanute arvu kasv ei ole tööturu nõudluse kasvuga kaasa läinud, põhjuseks eelkõige erialade vähene populaarsus noorte seas. Populaarsetel aladel vastuvõetavate arv on kasvanud ja see omakorda tekitab lahknevusi lõpetajate arvu ja tegeliku tööjõu vajaduse vahel. Paralleelselt on probleeme ebapopulaarsetel alades õppekohtade täitmisega. Tulemuseks on koolilõpetajate arvu ja eriala mittevastavus tööturu nõudlusele. (Rajangu 2000: 37). Seetõttu ei ole õige arvestada koolitusvajaduse prognoosimisel ainult noorte soove, vaid määravaid tegureid on oluliselt rohkem.

Riikliku koolitustellimuse koostamisele peab eelnema koolitusvajaduse väljaselgitamine ning tulevase tööjõuvajaduse prognoosimine. Selleks tuleb prognoosida tööjõu vajadust majandusvaldkondades 3-5 aasta pärast, sest alles siis jõuavad tööturule tänased noored, kes alustavad õpinguid kutseõppeasutuses või kõrgkoolis. Nimetatud prognoos peaks hõlmama kutseala valdkondi üldises lõikes, mitte detailides, sest erinevad tööhõive prognoosid kipuvad sageli olema liiga optimistlikud ning sellest tuleneb võimalik viga. Tööhõive prognooside koostamisel üks olulisemaid tegureid on töötajate vanusstruktuur igas sektoris. Lisaks majandusprognoosidele peaks arvestama kindlasti riigi prioriteete. (Bertrand 1992: 143).

Nimetatud tööturuprognoose ja veel mitmeid erinevaid kriteeriumi (õpilaste soovid, kooli potentsiaal, regionaalne vajadus) aluseks võttes esitab Haridusministeerium

koolidele riikliku koolitustellimuse. Erinevate koolitüüpide ja tasemete puhul on kriteeriumid erinevad. Järgnevalt ülevaade neist.

3.1. Koolitusevajaduse uurimine ja koolituse planeerimise põhimõtted kutseõppeasutustes

Kutseõppeasutuste puhul ei toimu mitte riikliku koolitustellimuse esitamist, vaid vastuvõttu arvude kinnitamine. Kuna sisuliselt ei ole nende kahe termini vahel olulisi erinevusi, siis antud magistritöös kasutab autor ühtsuse huvides terminit “riiklik koolitustellimus”.

Kutseõppeasutuste riikliku koolitustellimuse kujunemise senine praktika

Kutsehariduse reformi I etapi (1996-1999.a) alaeesmärgid olid järgmised:

- tingimuste loomine olemasolevate ressursside (õpetajad, koolijuhid, õppebaas, aeg, raha) tõhusamaks kasutamiseks koolituse kvaliteedi vastavusse viimisel tööturu nõuetele;
- õppekohtade ettevalmistamine koolituse mahu, st. õppijate arvu suurendamiseks kutsekeskhariduse tasemel, eriti keskhariduse järgsete õppekavade järgi õpetamiseks;

Tulemus: riikliku koolitustellimuse ümberkorraldatud põhimõtted. Senini oli valdavalt kooli otsustada, keda ja kui palju koolitada ning selle põhimõtte alusel toimunud tegevuse väljund jõuab tööturule täna.

Seega peegeldavad viimastel aastatel kutsealase koolituse lõpetanute erialad eelkõige haridusasutuste vastutulekut noorte soovidele, st. kutsealade atraktiivsust, vähem ettevõtluse ja avaliku sektori toimimiseks vajalike spetsialistide ettevalmistamist. Kuid riikliku koolitustellimuse kujundamisel on lisaks noorte soovidele võimalik lähtuda veel kolmest näitajast: koolitamist vajavate õpilaste arv, tulemuslikkus ning vajadus konkreetsete kutsealade lõpetanute järele tööturul.

Kuid üks tähtsamaid eelpoolnimetatutest on viimane, st. vajadus lõpetajate järele. Tööturu poolt vaadates on olulise tähtsusega uue tööjõu ettevalmistamine nende tegevusalade jaoks, milles tegevus laieneb, kus on vaja asendada vananenud tööjõudu või kus on tulemas/käimas ulatuslikud tehnoloogilised ümberkorraldused, sh. ka uued sektorid. Vajaduse täpsemaks määratlemiseks on alates 1998. aastast igal aastal uute õpilaste vastuvõtu kavad (koolituse mahud ja õpetatavate erialade valik) koolide poolt kooskõlastatud kohalike omavalitsuste, maavanemate ja kooli teeninduspiirkonna suuremate tööandjatega.

Alates 1999 aastast on üle mindud koolitusvajaduse prognoosimisele, mille puhul arvestatakse eelkõige vajadust luua kõikidele noortele õppimisvõimalused. Kutsealase hariduse saamise võimalused on põhihariduse omandanud noortel ja keskhariduse omandanud noortel. Süvenenud on põhimõte, et igasugune koolitus, sõltumata erialast, annab tööjõuturul suuremad konkurentsieelised hakkamasaamiseks võrreldes ainult üldhariduse omandanud noortega.

Eestis on viimastel aastatel tehtud mitmeid majandusprognoose, peamiselt 3 aastase perspektiiviga. Kuid prognoosimise etteaimamatust ja ka majanduse muutumiskiirust näitab olukord, kus peale prognoosi tegemist juba järgmisel aastal ei vasta ettekavandatud situatsioon tegelikkusele. Siit tõstatub aga küsimus: kuidas on võimalik koolitust riigi tasandil suunata ja koolitusvajadust kavandada, kui pole paikapidavaid majandusprognoose? Üldiselt teatakse, millised on tööturu nõudmised ja vajadused käesoleval hetkel ja mõningatel juhtudel on võimalik ette näha järgmise aasta olukorda. Kuid millised on need vajadused 3-4 aasta pärast? Kutsealane ettevalmistus tänasele õppima asujale peab olema kohandatud tööjõuvajadusega n aasta pärast, kus n peab olema igal juhul suurem õppeajast kutseõppeasutuses.

Kuna haridussüsteemi prioriteetne ülesanne on võimaldada noortele sotsiaalne valmisolek tööturule minekuks, siis on Haridusministeerium kavandanud järgnevateks aastateks õppijate arvu kasvu, mis tuleneb eelpoolnimetatud vajadusest tagada kõigile noortele esmase kutsealase koolituse võimalus saavutamaks nende sotsiaalset valmisolekut ühiskonnas ja tööturul konkureerimiseks. Kuna riigil on kohustus tagada

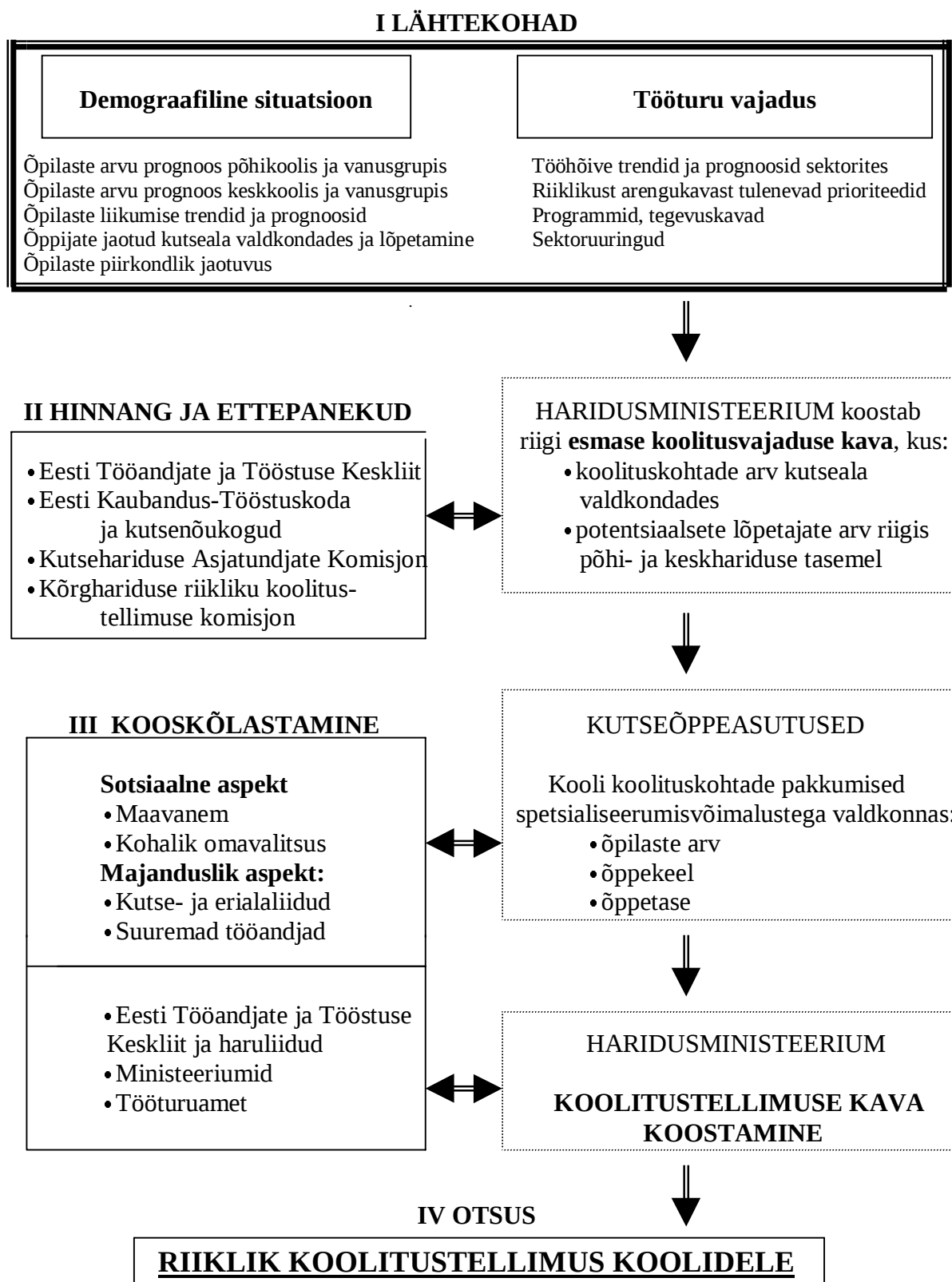
kõikidele noortele tasuta keskharidus, siis eelkõige on kavandatud suurendada 2001. aastal õppimisvõimalusi põhihariduse järgsel kutsekeskhariduse tasemel.

2001/02 õppeaasta riikliku koolitustellimuse põhimõtted ja skeem (joonis 5)

1. Esimeseks kriteeriumiks koolituskohtade loomisel on koolitust vajavate õpilaste arv, vastavalt antud aasta põhikooli ja gümnaasiumi lõpetajate arv. Koolikohtade ette valmistamisel võetakse üldmahus arvestuse aluseks põhihariduse ja keskhariduse omandanud noorte edasiõppimise valikutes väljakujunenud trendid.
2. Teiseks kriteeriumiks on majanduse ja tööturu vajadus. Selle arvestamisel lähtutakse majanduse arengu suundade prognoosist, riiklikust arengukavast, maakondade arengukavadest, kooli piirkonna vajadustest tööjõu järele ja tööhõive näitajatest.
3. Koolituse kvaliteedi tagamiseks tuleb kutseõppeasutustel ette valmistada koolituskohad (kvalifitseeritud õpetajad, tööandjatega koostöös arendatud õppekavade olemasolu, kaasaegne õppebaas).
4. Haridusministeerium prognoosib koolituse üldmahud kutseala valdkonniti vastavalt majanduse arengu suundade prognoosile, lähtudes tööandjate keskorganisatsiooni ja kutseliitude ettepanekutest. Haridusministeeriumi poolsed prognoosid koolitusvajaduse kohta arutatakse läbi Tööandjate ja Tööstuse Keskliidus ja Eesti Kaubandus-Tööstuskojas ning kutsenõukogudes koos kutseliitude esindajatega.
5. Kutseõppeasutused esitavad Haridusministeeriumile oma taotlused. Koolid peavad oma taotlused riikliku koolitustellimuse teemal läbi arutama vastava kutseala valdkonna kutse- või erialaliiduga ning nõusoleku korral kutseliit kooskõlastab kooli taotluse. Lisaks kutseliitudele peab taotlus olema kooskõlastatud maavanemaga ja kohaliku omavalitsusega.
6. Haridusministeeriumi prognoosi ja koolide taotluste alusel koostatakse koolitusvajaduse prognoos, mis arutatakse läbi tööandjate keskorganisatsiooniga (Eesti Tööstuse ja Tööandjate Kesklit) ning kutseliitudega.
7. Koolitusvajaduse prognoos esitatakse kooskõlastamiseks ja seisukoha võtmiseks erinevatele ministeeriumitele ning Eesti Tööturuametile.

Joonis 5

RIIKLIKU KOOLITUSTELLIMUSE KUJUNEMISE SKEEM



Koostas Marge Kõiva

Praeguse olukorra SWOT- analüüs.

Tugevused	Nõrkused
1. Tähelepanu on koondunud kooli ja kutseliidu vahelise koostöö arendamisele. 2. Tulenevalt kooskõlastamise nõudest on paljud kutseõppeasutused hakanud koostööd tegema tööandjatega. 3. Ka vastupidi- tööandjad on hakanud rohkem huvi tundma koolides toimuva vastu. 4. Saavutatamas on ühiskondlik kokkulepe riigi, tööandjate ja töövõtjate vahel koolitusvajaduse prognoosimise protsessis. 5. Maavanemal on võimalus sekkuda koolituse kavandamise protsessi ja oma piirkonna koolituse korraldamisse.	1. Puuduvad olemasoleva informatsiooni kasutamise ja prognoosimise mehhanismid. 2. Koolituse tase ja maht ei vasta tööturul pidevalt toimuvatele muutustele, ei rahulda tööandjaid. 3. Koolitus ei taga lõpetanute konkurentsivõimet tööturul. 4. Majandussektorite arengukavad puuduvad või on liiga üldised. 5. Tulenevalt majandusolukorra muutumise kiirusest ei osata ette näha tuleviku tööjõuvajadust.

Võimalused	Ohud
1. Kutseõppeasutustele laieneb kohustus ja vastutus välja selgitada kohalik haridusnõudlus ja koostöövõimalused tööandjatega ja erialaliitudega. 2. Kutseliidud teevad aktiivset koostööd oma valdkonna kutseõppeasutustega. 3. Tööandjad osalevad koolituse kvaliteedi tõstmiseks õppeprotsessis.	1. Kutseharidussüsteemi väljundi struktuur ja kvaliteet ei vasta ühiskonna nõudmistele. 2. Koolijuhi ja liidu tegevjuhi omavahelised isiklikud suhted võivad muutuda mõjutavaks teguriks. 3. Koolide taotluste kooskõlastamine jääb kutseliitude poolt formaalseks protseduuriks.

Järeldused:

- Noortele tööellu astumiseks vajaliku ettevalmistuse tagamiseks on vaja arendada koostööd koolide ja ettevõtlusorganisatsioonide vahel.
- Koolitusvajaduse väljaselgitamisel on oluline roll kutseliitudel ja ettevõtlusorganisatsioonidel, neilt tuleneb majanduslik vajadus. Kuid suurenema peab kutseliitude initsiatiiv, eelkõige majandussektori arengu prognoosimisel.
- Koolitust vajavate õpilaste arv on üks peamine osa sotsiaalsest vajadusest ning selle väljaselgitamise ülesanne on Haridusministeeriumil.
- Maakondade ja kohalike omavalitsuste ülesanne on toetada ja suunata koolituse kavandamist piirkonna vajadustest lähtuvalt.
- Riigi arengusuundade arvestamiseks peab toimuma tihe koostöö erinevate ministeeriumite vahel.

3.2. Riiklik koolitustellimus kõrghariduses

Kõrghariduse riiklikul koolitustellimusel on oluline roll riigi arengu suunamisel, kuna riikliku koolitustellimuse kaudu toimub spetsialistide ettevalmistamine valdkondades, kus koolitus on kulukas või üliõpilaste jaoks ebapopulaarne, aga riigi jaoks vajalik.

Kõrghariduse koolitusvajaduse kindlaksmääramisel kehtib põhimõte, et tuleb defineerida vajadus ja viia see kokku võimalustega, arvestades kvaliteeti (Udam 2001). Seega on esimene kriteerium **vajadus**. Vajaduse defineerimisel lähtutakse ministeeriumide ja tööandjate ühenduste esindajatest moodustatud riikliku koolitustellimuse komisjoni ning ministrite osalusel töötava dubleerivate erialade korrastamise komisjoni ettepanekutest. Lisaks arvestatakse eri valdkondade arengukontseptsioonide ja riikliku arengukava prioriteete. Üks lähtealuseid koolitustellimuse kavandamisel on kindlustada spetsialistide olemaolu nendes valdkondades, mis on olulised rahvuskultuuri säilimise ja arendamise seisukohalt (nt. kunst, muusika, filoloogia).

Lisaks vajadusele on oluline koolituse **kvaliteet**. Kvaliteedi kindlaksmääramisel on Haridusministeerium aluseks võtnud õppekavade akrediteerimise tulemused. Kvaliteeti kindlustavaks faktoriks on konkurents, st. ühes valdkonnas mitme koolitaja olemasolu. Konkurentsi korral võrreldakse nominaalse õppeajaga lõpetajate arvu konkureerivates ülikoolides ja magistri- ning doktorikraadi kaitsnute arvu.

Kolmas kriteerium on **võimalus**. Võimaluste hindamiseks tuleb arvestada raha hulka, mis on eelarves koolitustellimuse jaoks kinnitatud. Kuna igale õppekavale on Vabariigi Valitsuse poolt kinnitatud baasmaksumus, mida finantseeritakse, siis peab eelarves olevast rahast jätkuma riikliku koolitustellimusega kinnitatavate õppekohtade finantseerimiseks.

Lihtsustatud skeem kõrghariduse riikliku tellimuse kujundamisel ülikoolidele on järgmine:

1. Prioriteetsete valdkondade selgitamine;
2. Ministeeriumite ettepanekud oma valdkonda kuuluvate erialade suhtes;
3. Ülikoolide ettepanekud riikliku koolitustellimuse taotlemiseks;
4. Ettepanekute arutamine ning täpsustamine riikliku koolitustellimuse komisjonis;
5. Läbirääkimised ülikoolidega, leidmaks nii riigi kui kooli jaoks optimaalset koolituse mahtu.
6. Riikliku koolitustellimuse lepingu sõlmimine konkreetse ülikooli rektori ja haridusministri vahel (leping sõlmitakse tavaliselt aprillikuu jooksul).

Kuni käesoleva aastani puudus erasektoril võimalus otseselt kaasa rääkida riikliku koolitustellimuse kujunemisele. Alates 2001.a. on kõrghariduse riikliku koolitustellimuse komisjoni kaasatud Eesti Kaubandus-Tööstuskoja ja Eesti Tööandjate ja Tööstuse Keskliidu esindajad.

Rakenduslikud kõrgkoolid

Rakenduslike kõrgkoolidele esitatava tellimuse jaoks ei ole moodustatud eraldi koolitustellimuse komisjoni. Kuna seda tüüpi riigikoolet on kokku 8 ja nende koolituse maht on tunduvalt väiksem kui avalik-õiguslikel ülikoolidel, siis koolitustellimuse kavandamine on suhteliselt lihtsam. Rakenduslike kõrgkoolide riiklikku koolitustellimust käsitleb sama, kõrghariduse riikliku koolitustellimuse komisjon.

Läbi aja on kõrghariduses diskuteeritud erinevate riikliku koolitustellimuse ja koolituse finantseerimise meetodite üle. Eelkõige tingivad vaidlusi avalik-õiguslike ülikoolide raskused riiklikust koolitustellimuses tuleneva rahaga toimetulekuks ja erakoolide soov saada riiklikku koolitustellimust. Siinkohal kokkuvõtte põhilistest mudelitest, milliseid on analüüsitud kõrghariduse finantseerimise korraldamiseks:

1. Praegune riikliku koolitustellimuse meetod, kus teatud erialadel tellitakse teatud arv kohti ja neid finantseeritakse täies ulatuses nominaalse õpinguaja jooksul.

Positiivne:

- Koolid huvitatud kohtade täitmisest, motiveerivad õpilasi lõpetama nominaalajaga;

- Riigil võimalik suunata tellimus prioriteetsetesse valdkondadesse;
- “Tasuta haridus” kui riigi haridus- ja sotsiaalpoliitika osa;

Negatiivne:

- Sotsiaalne ebavõrdsus- riigitellimuse alusel õppijatel võimalik saada stipendiumi, samas riigieelarve välistel õppekohtadel õppijad peavad maksma õppemaksu;
 - Riik ei suuda täpselt prognoosida vajadust 4-5 aastat ette;
2. Teatud erialasid finantseeritakse täies ulatuses õppekoha tegelikku maksumust arvestades, teatud erialasid osaliselt (ülejäänud maksab õpilane ise) ja teatud erialad on täielikult õppuri finantseerida.

Positiivne:

- Rohkem õpilasi saab osa riigipoolsest osaliselt finantseerimisest;
- Võimalik kaasata eelarveväliseid vahendeid hariduse finantseerimisse;
- Suureneb tung erialadele, mis seni ei olnud eriti populaarsed, nt. tehnika (juhul kui seda finantseeritakse riigi poolt täies ulatuses).

Negatiivne:

- Tuleb välja töötada paindlik õppetoetuste süsteem (suurem toetus neile, kes ise oma õpinguid täielikult finantseerivad);
 - Kuidas määrata kindlaks, millist valdkonda millises ulatuses finantseerida, lisaks kujuneb siit täiendavate vaidluste allikas;
3. Riiklik koolitustellimus puudub, kehtestatakse üleüldine õppemaks, mida saab diferentseerida erialade kaupa

Positiivne:

- Kõik õpilased ja koolid oleksid põhimõtteliselt võrdses seisus;
- Saaks rakendada kõigile ühtset sotsiaalsete tagatiste süsteemi;
- Tõuseks õpilaste vastutus eriala valikul ja motivatsioon lõpetamiseks;
- Tõuseks kooli vastutus koolituse korraldamisel ja kvaliteedi kindlustamisel;
- Õpilaste suurema nõudlikkuse tõttu tõuseks ka koolituse kvaliteet;

Negatiivne:

- Kuidas saaks riik suunata riiklikult oluliste valdkondade arengut;
- Suureneb sotsiaalne ebavõrdsus, sotsiaalsete pingete allikas;
- Tõhustamist vajab õppetoetuste süsteem.

Ühiskond, õpilased ja koolid vajavad selget ja usaldusväärset hariduspoliitikat, mis on kujundatud olukorra ja võimaluste adekvaatse analüüsi alusel. Seda ei ole lihtne teha,

kuid selle protsessi lihtsustamiseks tuleb kutsuda koole, õpilasi ja avalikkust kaasa mõtlema, käivitada uurimisrühmad võtmeküsimuste lahendamiseks ja õppida teiste kogemustest.

Järeldused:

- Riiklik koolitustellimus peab formeeruma riigi huvidest lähtuvalt ning selgete põhimõtete järgi.
- Riikliku koolitustellimuse kavandamiseks peab toimuma Haridusministeeriumi ja teiste osapoolte (ülikoolid, teised ministeeriumid, tööandjate ja –võtjate ühendused, avalikkus) pidev diskussioon.
- Väga suuri erinevusi kutsehariduses ja kõrghariduses riikliku koolitustellimuse metoodikas ei ole. Mõlema koolitüübi puhul arvestatakse vajadust, kvaliteeti ja võimalust.
- Esineb üks põhimõtteline erinevus, ja see on erinevate vajaduste rõhutamine. Kõrghariduses määrab vajaduse majanduslik faktor, kutsehariduses lisaks sellele ka sotsiaalne faktor, st. õppimisvõimaluste loomine kõikidele noortele.

3.3. Koolituse planeerimise põhimõtted Euroopa Liidu riikides ja USA-s.

Erinevates riikides on tehtud erinevatel ajaperioodidel erinevaid katseid prognoosimaks tööturu vajadusi, et vastavalt sellele planeerida koolitust ja kavandada haridusstrateegiat. Kuid üldiselt on need katsed ebaõnnestunud. Koolituse planeerimise efektiivsus on vaieldav teema, eriti kui planeerimise aluseks on tööturu kvantitatiivsetel ja kvalitatiivsetel andmetel põhinevate monitooringute tulemused. (Bertrand 1992:30)

Ajalooline tagasivaade

Läbi ajaloo on kasutatud erinevaid koolituse planeerimise meetodeid saavutamaks koolituse ja tööhõive parimat võimalikku suhet.

- ◆ Alates 1940. aastatest oli tsentraalne planeerimissüsteem kasutusel Nõukogude Liidus. Süsteemi põhimõtte oli inimjõu täpne vastavus tööstuse vajadustele ning inimvara planeerimisel olid prioriteetsed suurtööstuste ettepanekud. Ettevõtted tegid

viisaastaku plaane ning haridussüsteemi kvantitatiivne väljund pidi täpselt vastama nendele plaanidele. Samad põhimõtted võtsid alates 1950. aastatest kasutusele paljud Ida-Euroopa riigid.

- ◆ 1960. aastatel algul hakati Euroopa riikides uurima majanduse arengu sõltuvust haridusest. Jõuti järeldusele, et arengu faktoriks on tööhõive ja haridus ning majanduse arengu kasvuks tuleb kindlustada inimjõu pakkumine. Ka paljud Lääne-Euroopa riigid võtsid kasutusele samad põhimõtted nagu Nõukogude Liidus, st. olulised on tööstuse vajadused.
- ◆ 1970. aastatel hakkas see põhimõte oma tähtsust kaotama. Vabameelsed majandusteadlased kritiseerisid sellist lähenemist kui väga teoreetilist ning inimesekauget, ja soovitasid alternatiivsemaid meetodeid.
- ◆ Samal ajal muutus radikaalselt majandussituatsioon seoses 1970. aastate majanduskriisiga. Muutunud poliitilises ja majanduslikes tingimustes ei olnud enam võimalik prognoosida tööturgu, ka senised plaanid ei vastanud enam olukorrale. Kõikides riikides tekkisid probleemid ja raskused koolituse-tööhõive prognooside edasiseks tegemiseks.
- ◆ Kõikidel neil põhjustel loobuti koolituse ja inimjõu planeerimisest vastavalt tööstuse vajadustele, samas ei olnud ka midagi muud asemele pakkuda. Praeguseks on kasutusele võetud oluliselt pragmaatilisem ja tagasihoidlikum lähenemisviis koolituse planeerimisel. Prognooside tegemine ei toimu enam riigi tasandil, vaid majandussektori ja regiooni tasandil.

Siiski jätkuvad arutelud tööhõive ja tööturu prognooside kasulikkuse ja paikapidavuse üle. Paljudes riikides tehakse küll veel selliseid prognoose, kuid teises kontekstis ja teistel eesmärkidel.

1960. aastal moodustati Pariisis organisatsioon OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development), kuhu praeguseks kuulub üle 30 riigi ning mille eesmärk on majanduse arengu uurimine. OECD juurde on loodud haridusuuringute ja innovatsiooniga tegelev institutsioon (The Centre for Educational Research and Innovation), mille üks tegevussuundi on edendada ja toetada hariduse arenguid vastavalt majanduslikele ja sotsiaalsetele vajadustele.

Alates 60. aastatest on OECD riikides püütud selle poole, et süsteemi areng vastaks võimalikult täpselt majanduslikele ja sotsiaalsetele eesmärkidele. Haridust kavandati läbi majandus kasvu, lisaks arvestati prognoositava inimjõuga. Kõige aluseks olid majandussektorite analüüsid ja prognoosid. Kuid sektorite analüüs annab ainult osa pildi tööhõivest ja tema trendidest, lisaks tuleb arvestada ka tööjõu liikuvust, immigratsiooni ja emigratsiooni. Praeguseks on jõutud järeldusele, et tulevikutrendide ideaalne analüüs on võimalik üksnes avalikus sektoris, eelkõige õpetajakoolituses. (Bertrand 1992: 62).

Erinevate riikide kogemused

Paljudes riikides tehakse tööhõive prognoose ja kavasid erinevatel tasemetel, st. kas riigi, regiooni või sektori tasemetel ning sealhulgas ka erinevate eesmärkidega. Siinkohal mõningad näited erinevate riikide koolituse ja tööhõive planeerimisest:

1. USA

USA-s tegeletakse planeerimisega väga vähesel määral, põhiliseks regulaatoriks on vaba turg, mis määrab ja reguleerib ise. Kuid isegi sellistes maades, kus otsustetegemine on nii detsentraliseeritud nagu USAs, ei saa planeerimist täielikult välistada. Heal tasemel funktsioneeriv turg nõuab heal tasemel informatsiooni olemasolu, antud juhul selleks, et aidata noortel, nende vanematel ja ka kutsenõustamisega tegelevatel inimestel teha otsuseid karjääri valikuks. Kuid selleks on vajalik informatsiooni olemasolu tööturu ja tööhõive kohta. Selle põhimõtte järgi on tegutsetud USAs viimase paarikümne aasta jooksul. Mõningad viited:

- a) Tööturuga seotud prognooside eest on vastutav riiklik organisatsioon Tööstatistika Büroo (Bureau of Labour Statistics). Kuid ta ei ole monopoolne organisatsioon, on veel mitmeid eraorganisatsioone, kes tegelevad ka tööturustatistikaga, kuid omavahel tehakse koostööd.
- b) Prognoosid on pikaajalised, keskmiselt 15 aastat. Prognoose uuendatakse regulaarselt, igal aastal võetakse arvesse tegelik situatsioon ja viiakse sisse vastavad muudatused.
- c) Käsitletav informatsioon on äärmiselt mahukas ja detailne, käsitledes üldist majandusprognoosi, tööhõivet sektorites (üle 200 sektori) ja kutsealade lõikes (üle

400 kutseala). Suhteliselt kõrge detailsus aste on kompromiss kasutajate (kes nõuavad isegi rohkem infot), ja teadlaste ning kriitikute vahel, kelle arvates liigne detailsus suurendab vea tekkimise riski.

- d) Makromajanduslikud muutused on väga tihedalt seotud sotsiaalmajanduslike trendidega. Kutseala struktuuride ja haridustasemete võimalike muutustega hakatakse tegelema keskmiselt 10 aastat enne, võttes arvesse tehnoloogilised muutused, senise praktika, turu nõudluse.
- e) Prognoosid ei hõlma ainult kutsealades ja sektorites toimunud muutusi, vaid ka tööturu arengut ja tööjõu struktuuri (vanus, sugu, etnilised näitajad).
- f) Tulemusi tutvustatakse väga laialt, kasutades kõikvõimalikke kanaleid. Kuigi USA-s tehakse kõige detailsemaid prognoose, ei kasutata neid otseselt planeerimiseks, vaid need on alusmaterjaliks laiadele avalikele diskussioonidele. (Bertrand 1992: 52).

2. Suurbritannia

Suurbritannia süsteem erineb USA-s kasutusel olevatest võrdlemisi liberaalsetest põhimõtetest. Hariduse planeerimisel arvestatakse kõige rohkem majanduslike faktoritega nagu koolituse hind, koolituse produktiivsus, tasakaal tagasiteenimise e. "rate-of-return"- määraga.

Lisaks nimetatud majanduslikele teguritele arvestatakse ka tööhõive prognoosidega. Majandussektorite ja kutsealade prognoosidega tegeleb Tööhõive Uuringute Instituut (the Institute of Employment Research). Instituudi poolt koostatavate prognooside erilisteks tunnusteks on naiste tööhõive taseme eriline rõhutamine, lisaks arvestatakse naistele sobivate kutsealade trende ning nende osa-ajaga töötamist. Prognoosid ei sisalda mingeid vihjeid haridustasemete kohta.

Ametlike arutelusid sotsiaalsete partnerite vahel koolituse planeerimise teemal ei peeta, pigem toimuvad avalikud diskussioonid, kus püütakse välja tuua puudused ja leida neile lahendusi. Kuid kõikidel neil diskussioonidel kalduvad tööandjad süüdistama koolitussüsteemi, samal ajal haridussüsteemi esindajad heidavad tööandjatele ette nende liigset passiivsust. (Bertrand 1992: 54).

3. Saksamaa

Saksamaal tegeletakse koolituse planeerimisega väga palju ja põhjalikult. Tööhõivele ja oskuste muutustele suunatud prognoosid on väga arvukad ja mitmekesised. Sellealase prognoosimisega tegelevad väga paljud avalikud ja eraorganisatsioonid ning ülikoolid. Tegijate mitmekesisus toob kaasa ka erinevad meetodid ja erinevad tulemused.

Alates 1960. aastatest oli Saksamaa koolituse planeerimisel põhimõtteks inimvara võimalikult täpne vastavus tööturu vajadustele. Kuid 1990. aastate lõpus loobuti sellest põhimõttest, peamiselt seetõttu, et see tundus inimeste valikuvabaduse takistamisena, st. inimesel peab olema vabadus valida ise koolitust ja kujundada karjääri. Paralleelselt sellega on sisse toodud sotsiaalne nõudlus ja selle muutused.

Viimaste aastate suuremad prognoosid on tehtud Föderalse Tööhõive Büroo Uuringute Instituudi poolt (Research Institute of the Federal Employment Bureau). Kuid kaks viimast prognoosi, vastavalt 2000. ja 2010. aastani, on tehtud koostöös erastruktuuriga, mis tegeleb prognoosimisega. Koos on jõutud järgmistele järeldustele:

- ◆ pole mõtet tegeleda mitte erialadega, vaid sektoritega;
- ◆ mida kõrgem peaks olema tööjõu haridustase, seda lihtsam on prognoose teha;
- ◆ püütakse vältida inimese karjääri kujundavaid prognoose.

See on üllatav lähenemine, teistes riikides püütakse siiski aidata inimestel oma karjääri kujundada. (Bertrand 1992: 56; Teichler 1982).

4. Prantsusmaa

Prantsusmaa on seni olnud traditsionaalselt tsentraliseeritud hariduskorraldusega riik, praeguseks on alustatud detsentraliseerimisprotsessi. Eesmärgiks on võetud, et koolitus peab vastama nii kvalitatiivselt kui kvantitatiivselt mitte riigi, vaid regiooni vajadustele. Praegune meetod baseerub konkreetse taseme koolituse suhestamisel konkreetse tööga kindlas regioonis. Seega väga oluliselt arvestatakse kohalikke tööandjaid ja nende vajadusi. Põhimõte on tugevdada regiooni rolli koolituse kavandamisel. Selleks on moodustatud regionaalsed seirekeskused (Regional Observatories), mille ülesanne on jälgida piirkonna tööhõive arenguid. (Bertrand 1992: 24).

5. Kreeka

Kreekas oli peale 70. aastaid suur struktuurne tööpuudus. Põhjuseks see, majanduses toimusid peale sõda järsud muutused, aga kuna muutused hariduses nõuavad aega, siis tekkis teatud aladel suur tööpuudus.

Koolituse planeerimisega on Kreekas tegeletud viimased 30 aastat, kuid siiski pole saavutatud häid tulemusi. Seniste kogemuste põhjal ollakse kindlad, et planeerimise edukus sõltub erinevate ministeeriumite ja institutsioonide vahelisest koostöö ja koordineerimise tasemest ning kvaliteetse info olemasolust.

Kreekas on haridus- ja majandusteadlased jõudnud järeldusele, et edukas hariduse planeerimine on väga raske, kui isegi mitte võimatu ning pole olemas hariduse planeerimist, mis edukalt ühendaks hariduse ja tööturu. Väidetakse koguni, et on nõrk seos kutsehariduse omandanute struktuuri (e. mida õpiti) ja tööhõive erialase struktuuri vahel, st. et õpitakse ühtesid alasid, aga tööturul on vajalikud hoopis teised. Koolituse planeerimisel tuleb arvestada hoopis töö populaarsust mingis sektoris, kuna pole mõtet koolitada inimesi valdkonnas, kus nad peamiselt töö raskusest tingituna keelduvad töötamast. (Review of Greece 1997: 96).

Sellised arvamused olid põhjuseks, miks Kreeka valitsus on alates 1990. aastate lõpust võtnud eraldi tähelepanu alla kutsehariduse vastavusse viimise tööturu vajadustele. Selleks loodi eraldi institutsioon ministeeriumi alluvusse, kelle peamine ülesanne on tööturu vajaduste uuring ja kutsehariduse vastavuse kindlustamine (OEEK- Organisation of Vocational Education and Training). (Reviews of... 1997).

6. Belgia, Holland

Need on tüüpilised detsentraliseeritud riigid juba pikka aega. Vastutus koolituse kvaliteedi ja kvantiteedi eest on detsentraliseeritud. Koolid ei sõltu mitte riigi valitsusest, vaid alluvad kohalikule omavalitsusele. Igas piirkonnas ja ka sektoris tegeletakse koolituse kavandamisega erinevate põhimõtete järgi.

Alates 1990. aastatest on kõigis eelpool nimetatud maades läbi viidud tulevikule suunatud uuringuid, eesmärgiga analüüsida erinevate sektorite koolitusvajadust. Sellised uuringud on vajalikud kutsehariduse eest vastutavatele organisatsioonidele õigete otsuste tegemiseks. Finantseeritakse osaliselt riigi, osaliselt tööandjate organisatsioonide poolt. Uuringu läbiviijateks on kas avaliku sektori või erasektori uuringutega tegelevad organisatsioonid. Järgnevalt ülevaade Hollandis ja Belgias korraldatavate uuringute põhimõtetest.

Uuringu läbiviimiseks ja jälgimiseks moodustatakse Steering Committee, kuhu kuuluvad esindajad valitsusest, tööandjate ja töövõtjate ühendusest ning erinevad eksperdid. Uuringu eesmärk on aidata firmadel defineerida oma koolitusvajadusi ning strateegiaid ja samas aidata valitsusel kujundada kutsehariduspoliitikat ja kvalifikatsiooniastmestikku. Uuring koosnes neljast osast:

- 1) situatsiooni analüüs (tööhõive struktuur, vanuseline jaotus, kutsealane jaotus, haridustase, uute töötajate leidmise viisid, karjäärivõimalused);
- 2) tööhõive trendide analüüs (tööhõive muutused, muutuste põhjused, uute töötajate “pealetuleku” voogusid, nende haridustaset);
- 3) sektori ja töö iseloomu muutuste analüüs (erinevad tulevikustrateegiad);
- 4) juhendid ja soovitusel koolituse ja inimvara planeerimiseks.

Hollandis on jõutud järeldusele, et kuigi otsustusprotsessis nõutakse tihti täpset kvantitatiivset uuringut koolitusvajaduse kohta, pole see ideaalselt võimalik. Kuid ülevaate sektori olukorrast annab ta nii valitusele, ettevõtetele kui indiviididele. (Kloprogge, van Oijen, Riemersma 1995).

7. 1980. aastate sotsialistlikud maad.

Nõukogude Liit kui plaanimajandusega riik on olnud läbi ajaloo kõige tüüpilisem näide majanduse ja inimjõu planeerimisest. Koolituse planeerimise protsess sisaldas endas koolilõpetajate mehaanilist sobitamist ettevõtluse vajadustele. Ettevõtetesse suunati ka need, keda tegelikult seal ei vajatud, st. reaalselt tööd polnud nii palju. Loodud olid planeerimisega tegelevad institutsioonid, kes planeerimisel ei arvestanud tööturu

reaalseid vajadusi ja isikute vabadust töökohta valida, vaid kõikidesse majandussektoritesse projekteeriti sisse pidev sektori kasv. (Bertrand 1992).

Järeldused:

- Inimvarale lähenemise põhimõte sõltub suuresti sotsiaalpoliitilisest kontekstist, st. kas süsteem on planeeritav või turukontrollil põhinev ning kas valitseb tööjõu puudus või tööpuudus.
- Võrdselt olulised on kaks näitajat: **majanduse vajadus** (economic need) ja **sotsiaalne nõudlus** (social demand).
- Enamik riike lähtub tööjõu tulevikuvajaduse võrdlusest koolitussüsteemi väljundiga, kusjuures võrreldakse mitme aasta trende, mitte ainult üht aastat.
- Võrreldes olemasolevat inimjõudu ja töökohti tuleb erilist tähelepanu pöörata sinna, kuhu on koondunud keskmisest vanem tööjõud.
- Sektoris toimunud ja toimuvatest muutustest ülevaate saamiseks oleks vajalik igas majandussektoris teha 3-aastase intervalliga uuring. Uuringu finantseerijaid peab olema mitmeid, lisaks valitsusele ka konkreetse sektori ettevõtted või ettevõtete ühendused, kokkuvõtlikult kõik, kes saavad uuringust kasu.

4. Koolitusvajadust mõjutavad tegurid ja protsessid

Koolitusvajaduse prognoosimisel on läbi aja arvestatud erinevaid tegureid ning koolituse planeerimisel on rakendatud erinevaid põhimõtteid. Näiteks viisid Rootsi ülikoolid 1980. aastatel sisse "*numerus clausus*" põhimõtte, mille järgi võeti ühele erialale vastu ainult selline arv tudengeid, mis vastas projekteeritud võimalike töökohtade arvule tulevikus.

Kuid koolituse planeerimist, mis põhineb tulevikuvajaduste prognoosimisel, on turumajanduse tingimustes oluliselt raskem ellu viia kui plaanimajanduses. Kui plaanimajanduses olid olemas pikaajalised plaanid majanduse muutuste kohta ning vastavad töökohtade vajadused, siis turumajandusele on iseloomulikud ettenägematud muutused. Nii töökohtade üldarv kui ka vajaduse pidev muutumine teevad ettearvestamise peaaegu võimatuks, muutes nii kutse- ja kõrghariduse planeerimise väga raskeks. Seetõttu olid Euroopa riikide majandus- ja haridusspetsialistid sunnitud arendama üldistatud reegleid, mille abil lahendada tudengite valiku küsimused. Siinkohal kaks varianti:

- Üheks äärmuseks oli "avatud vastuvõtu" reegel, mille puhul kõik õpilased said valida oma soovi järgi ükskõik millise kooli ja õppekava;
- Teiseks äärmuseks oli arvutisüsteem, mis jaotas kõik vabad kohad riigis vastavalt lõputunnistuse hinnetele. Nii said kõige pretsiisikamale erialale kõige edukamad, kuigi hiljem võis selguda, et valik toimus ala staatuse, mitte tegeliku soovi järgi. (Ross 1990: 78).

Mõlemal juhul arvestati eelkõige noorte, mitte aga tööturu vajadustega. Samas on erinevate riikide kogemuste põhjal väidetud, et riikides, kus koolitus on teoreetilisem ja rohkem noortekesksem, on tööandjad ja tööturg koolitusega oluliselt vähem rahul kui nendes riikides, kus koolitus on praktilise suunaga ning kutsealane koolitus toimub töökohal. Kuid nendes maades on noorte soovid ja vajadused vähemtähtsad. Seega on väga raske kui mitte võimatu võrdselt arvestada nii tulevaste töövõtjate kui tööandjate vajadustega. Kuid tasakaal nende kahe grupi vahel tuleb leida.

Enne erinevate tasemetega vajaduste põhjalikumat käsitlemist tuleb selgitada, millised faktorid võivad mõjutada koolituse tulemit. Mõned neist on mõjutatavad ja muudetavad hariduspoliitikaga, kuid mitte kõik. Hariduse väljundit mõjutavad järgmised faktorid (Education and employment 1995: 102):

- Demograafilised - noorte ja keskealiste arvu suhe, noorte tööpuudus võrreldes täiskasvanutega;
- Geograafilised - linnastumine, sest maa- ja linnapiirkonna vajadused on erinevad;
- Majanduslikud - erinevate majandussektorite osakaal kogu majanduses, arengutrendid ja potentsiaal;
- Kultuurilised - naiste tööhõive, traditsionaalsed valdkonnad;
- Sotsiaalsed - ühiskonna ootused haridusele, noore või tööturu tähtsustamine;
- Ajaloolised - ajaloolised traditsioonid koolituse planeerimisel;
- Poliitilised - poliitilised eelistused riigi valitsemisel ja arendamisel.

Koolitusvajaduse prognoosimisel ja koolituse planeerimisel tuleb seega arvestada paljude erinevate faktoritega, mis kõik võivad mõjutada vajadusi. Kuid suures lõikes võib vajadused jaotada 3 suurde gruppi (Ross 1990: 146):

- 1) individuaalsed vajadused arendamiseks personaalseid oskusi ja kogumaks haridustee jätkamiseks vajalikke teadmisi;
- 2) tööandjate ootused koolist tööle suundujate suhtes;
- 3) ühiskonna soov tagada oma liikmete sotsiaalne ja majanduslik heaolu.

Seega võib need 3 vajaduste gruppi paigutada erinevatele tasanditele: individuaalne, organisatsiooniline ja ühiskondlik. Igal tasandil on oma nõudmised ja soovid. Vajaduste klassifitseerimisest järgnevalt.

4.1. Vajaduse erinevad käsitleused ja erinevad tasandid

Sõna “vajadus” võib defineerida mitmel erineval moel. Kuid kõige levinum variant on klassifitseerida individuaalseteks, kogukondlikeks ja ühiskondlikeks vajadusteks. Igal tasandil on omad vajadused (joonis 6).

Joonis 6

Erinevate tasandite vajadused

Tasand	Vajadus
Indiviid/ noor	Edasiõppimise võimalus, majanduslik kindlustatus läbi töö, rahulolu töötingimustega, üldine heaolu, positsioon ühiskonnas
Organisatsioon /ettevõtte	Kvaliteetne ja pidevalt arenev inimvara, töötajate teadmiste ja oskuste vastavus muutuvatele nõudmistele, stabiilne areng
Ühiskond/ riik	Ühiskonna sotsiaalne ja majanduslik tasakaal ning pidev areng, kõikide ühiskonna liikmete stabiilne heaolu

Koostas Marge Kõiva

Joonisest tuleneb, et ühiskonna vajadused saavad rahuldatud läbi indiviidi ja organisatsiooni vajaduste rahuldamise, sest ühiskonna vajadused moodustuvad ettevõtete ja indiviidide vajadustest. Puudub kindel piir riigi ja indiviidi ning riigi ja ettevõtte vajaduste vahel, kuid erinevad indiviidi ja ettevõtte vajadused. Seega jääb järele 2 suurt gruppi vajadusi: ettevõtete ja indiviidide vajadused.

Ettevõtete vajadust täita olemasolevaid töökohti nõuetele vastavate töötajatega võib nimetada majanduslikuks vajaduseks. Indiviidide vajadust leida läbi koolituse rahuldust pakkuv töö võib nimetada sotsiaalseks vajaduseks. Reeglina sotsiaalne ja majanduslik vajadus ei ühti. Kuigi riigil on ka omad prioriteedid ja eelistused, on need enamjaolt ühtivad ettevõtete ja inimeste vajadustega. Arvestades, et riiklik koolitustellimus esitatakse riigi huvidest ja vajadustest lähtuvalt, tuleb koolitusvajaduse prognoosimisel hinnata võrdselt mõlemate huvigruppide vajadusi, nii indiviidide kui ettevõtete omi (joonis 7).

Joonis 7

Riikliku koolitustellimuse lihtsustatud skeem



Koostas Marge Kõiva

4.1.1. Majanduslikud faktorid

Majanduslike faktorite arvestamisel tuleb leida vastus küsimusele, kui suures ulatuses peaksid tööturu arvatavad nõudmised määrama inimeste valikuvõimalused kutseala valikul?

Tööandjate vajadusi võib kindlaks teha läbi erinevate majandussektorite uuringute, eesmärgiga selgitada töövõtjatele esitatavate nõudmise sisu ja nende muutused tulevikus. Uuringu käigus täpsustavad tööandjad, milliste teadmiste, oskuste ja väärtuste olemasolu nad ootavad koolilõpetajalt. Kuna majandus muutub pidevalt, siis muutuvad ka need nõudmised. Seetõttu on oluline, et sellist infot kogutaks pidevalt, regulaarse intervalliga. Reeglina viiakse analoogseid uuringuid läbi 5-aastase intervalliga. Eestis on läbi viidud uuringud 3 sektoris: *puidutööstus*, *sotsiaaltöö* ning *metalli-, masina- ja aparaditööstus*. Puidutööstuse sektoruuring viidi läbi esimesena, 1999.aastal. Kuid juba praeguseks on ettevõtjad ning Puutööliit teinud ettepanekuid uuringu kordamiseks.

Tööandjate vajaduste uurimisel on selgunud, et ettevõtete ootused koolide lõpetajatele on erinevad, ning eelkõige sõltuvad need ettevõtte suurusest. Väikeettevõtted ootavad “lõpp-produkti”, suurettevõtted aga “pooltoodet” e. noort, keda nad saavad ise kujundada vastavalt oma vajadusele. Suurtel ettevõtetel on selleks rohkem võimalusi, eelkõige rahaliselt. Ka sektorite vahel on erinevused. Kui näiteks pangad eeldavad eelkõige head üldharidust ning kutsealased oskused kujundaksid nad ise, siis tööstusettevõtted vajavad häid kutsealaseid oskusi. Ka siin on erinevusi, näiteks

õmblusfirmad ootavad vähem teoreetilisi teadmisi ning enam praktilisi oskusi ja kogemusi. Elektroonika ja automaatika sektoris on eelduseks aga head teoreetilised kutsealased teadmised. Seega on igal majandussektoril ja ettevõttel oma spetsiifilised vajadused, mille täitmist oodatakse kutseharidussüsteemilt. Kuid kutseharidus peab rahuldama ka noorte vajadusi.

4.1.2. Sotsiaalsed faktorid

Kaasaegne elu laiendab pidevalt inimeste valikuvõimalusi, kuid sellega kaasnevad ka suuremad ohud ja suurenev ebakindlus. Inimestel on valikuvabadus katsetada erinevaid elustiile, kuid võrdselt valikuvabaduse lasub neil ka vastutus oma elu kujundamise eest. Suureneb lõhe inimeste vahel, kes on piisavalt kvalifitseeritud tööjõuturul konkureerimiseks ning nende vahel, kes jäävad pöördumatult kiirest arengust maha ja kelle võimalused toimetulekuks tänu sellele vähenevad pidevalt. (Pavelson 1999: 56)

Ettevõtlus ja ühiskond muutuvad vastavalt tehnoloogilistele, sotsiaalsetele ja majanduslikele nõudmistele. Tänapäeval on suurem kaal antud indiviidide oskustele ja teadmistele. On loomulik tendents, et inimesed püüdlevad kõrgema teadmiste ja oskuste taseme poole ja riik julgustab neid seda tegema ning toetab vastavalt võimalustele, sest arenemise ja mitmekesisistumise ajajärk nõuab õppimist läbi eluaja. (Investing in Education 2000)

Koolilõpetanute haridusvalikud on mõjustatud väga paljudest teguritest- õppurite individuaalsed eeldused ja soovid, õpiedukus ning omandatud teadmiste tase, vanemate sotsiaalne staatus ning perede majanduslikud võimalused, koolide paiknemine ja koolide õpilaskohtade arv. (Luuk 1999: 30). Väga olulist rolli hariduslike valikute tegemisel mängib perekonna sotsiaalne ja majanduslik staatus. Seotud on ka perekonna sotsiaalmajanduslik taust. Mida paremal järjel on perekond, seda sagedamini valitakse haridustee jätkamine kuni kõrghariduse omandamiseni ja vastupidi. Seega tuleb koolitusvajaduse tulevikuprognooside koostamisel vaatluse alla võtta noorte väärtushinnangud ja hoiakud. Tundes noori, saab prognoosida, millised

majandusvaldkonnad mingis piirkonnas võivad prioriteetseteks kujuneda. Näiteks kui domineerivad sotsiaalse tunnustusega seotud väärtused, siis on väiksem tõenäosus leida masstootmiseks vajalikku tööjõudu. Riik muudab oma elanike domineerivad väärtused konkurentsieeliseks siis, kui majanduse ja sotsiaalelu arengu planeerimisel arvestatakse inimeste töökspidamistega. Riik saab töökspidamiste kujunemise protsessi sekkuda peamiselt koolituse sisu vahendusel. Selleks tuleb otsustada, millist koolitust ja millise perioodi jooksul riigis pakutakse ehk milline on riiklik koolitustellimus erinevate haridustasemetega (kutsekesk- ja kõrgharidus) ja kutseala valdkondade vahel. Kutsehariduse madala prestiiži korral tuleb meedia vahendusel aktiivselt tegeleda kutsehariduse sisu ja muutuste tutvustamisega, sest vastasel korral tekib tulevikus totaalne oskustööjõu puudus, sõltumata sektoritest.

Õpilaste otsused õpingute jätkamise kohta peale põhi- või keskkooli omandamist põhinevad sagedasti nende vaadetel, mis on tugevalt mõjutatud meie ühiskonnas juurdunud akadeemilise kõrghariduse väärtustamisest ning kutsehariduse negatiivsest imidžist. Kutsehariduse omandamine on eesti noorte jaoks üks viimaseid valikuid haridustee jätkamisel. Koolilõpetajate valikud pärast gümnaasiumi näitavad, et eelistatakse akadeemilist kõrgharidust. Ainult keskmiselt 25% ühe aastakäigu lõpetanutest jätkavad peale gümnaasiumi oma õpinguid kutseõppeasutustes. Otsus omandada kutseharidus ei teki aga mitte soovist õppida teatud eriala, vaid pigem soovist jätkata õpinguid ning hiljem suunduda kõrgkooli. See võib olla üheks selgituseks suhteliselt kõrgele väljalangevusele (14%- 2000.a.) kutseharidusasutustest.

Kuid edasiõppimise suuna valikul on õpilase jaoks tegemist kutsevaliku esimese sammuga, kusjuures see samm on gümnaasiumis jätkaja jaoks suhteliselt ebamäärane, tähendades vaid suundumist kõrgema kvalifikatsiooni, st. kõrghariduse poole. Kutseõppeasutusse astuja samm on aga oluliselt konkreetsem, sest enamasti tuleb kohe valida ka spetsialiseerumine. Seega on kutseõppeasutusse minek palju vastutusrikkam ja riik peaks õpilast rohkem abistama. Üheks selliseks abistavaks teguriks on alates käesolevast aastast kehtiv põhimõte, et vastuvõtt toimub kutseala valdkonnale, mitte erialale. Sellise lähenemisviisi korral on noorel koolituse algul võimalik tutvuda kogu valdkonnaga ning spetsialiseerumine toimub alles õppeprotsessi hilisemas käigus, kui

on kasvanud teadlikkus oma soovidest ja ka kutsealast. Lisaks sellele toetab selline valdkonnapõhine vastuvõtt laiapõhjalise baaskoolituse printsiipi.

Järeldus:

- Koolitusvajaduse prognoosimisel tuleb leida tasakaal majandusliku ja sotsiaalse vajaduse vahel. Ühe vajaduse liigne eelistamine teisele põhjustab rahulolematuse.
- Koolitusvajaduse prognoosimisega tegeleb Haridusministeerium, arvestades nii organisatsioonide (majanduslik faktor) kui indiviidide (sotsiaalne faktor) vajadusi. Kuid majandusliku faktori hindamine on keeruline protsess ning siin tuleb kaasata võimalikult palju erinevaid partnereid.
- Koolist eemalejäämise võimalus on piiratud, kui riiklikud eesmärgid rõhutavad “võimaluste võrdsust”, sest riik peab tagama noorte viibimise haridussüsteemis nii kaua, kuni neil on selleks kohustus. See on Haridusministeeriumi ülesanne.
- Kooli juhust sõltub piirkonna vajaduste väljaselgitamine ning koolituse korraldamine tööandjate ja noorte vajadusi arvestades.

4.2. Koolituse sisu

Riik on keeruline sotsiaalne süsteem, mis on pidevas arengus tulenevalt tehnoloogia täiustumisest. Haridusasutus muutub ühiskonna teiste institutsioonide surve tõttu, kuid on samas ka ise surveallikaks teistele institutsioonidele. Õppimist võib käsitleda kogu elu kestva protsessina, kusjuures üha keerulisema tehnoloogia kasutuselevõtmisega hakkab suurenema ka sotsiaalsete muudatuste kiirus. (Jarwis 1998). Valmisolek selleks eeldab baasteadmiste olemasolu.

Arenenud ühiskondade haridussüsteemidel on sotsiaalne ülesanne tugevdada kogukonna ühtsust. Haridusel on ühiskonnas kahesuguseid funktsioone: avalikke ja varjatuid. Avalikud funktsioonid on deklareeritud ja kavatsuslikud, nagu kultuuri edasiandmine uutele ühiskonna liikmetele, inimese ettevalmistamine täiskasvanu rollideks, oskuste arendamine ja uute teadmiste loomine. Kuid on ka varjatud e. latentsed funktsioonid ning need ei kuulu deklareeritud eesmärkide hulka. Näiteks kooliskäimise kontrolli

kaudu kontrollitakse noorte inimeste jõudmist tööturule. Varjatud funktsioonidest tuleb lähemalt juttu järgmistes osades (punkt 4.3. ja 4.4.). Avalikest funktsioonidest alljärgnevalt.

Liikumine vaba turumajanduse poole on välja toonud vajaduse koolitada oskusi, mis oleksid vastavuses tööandjate nõudmistele. Tööstuse ümberstruktureerimine on muutnud ka õppeprotsessi koolides. Põhiline trend arenenud riikides on vähendada spetsialiseerumist, asendades see üldisema orientatsiooniga mingile majandusharule. (Bertrand 1992: 78). Siinkohal võib välja tuua 2 põhisuunda kutsehariduse ja -koolituse sisu muutmisel:

- vähendatakse kitsaid ja piiratud õppesuundi;
- suurendatakse selliste üldiste teadmiste ja oskuste osakaalu, mis on vajalikud mobiilsuseks ja paindlikkuseks.

Tänane Euroopa tööturg aktsepteerib tööjõu tähtsamate omadustena paindlikkust ja kiiret kohanemisvõimet tööturumuutustega. Eesmärk on kujundada olukord, kus laiapõhjaline kutsealane ettevalmistus ja omandatud universaalsed oskused tagavad väljaõppinud töötajale eeldused heaks kohanemiseks ja mobiilsuseks Euroopa tööjõuturul. Seega peavad eesmärgiks olema võimalikult laiapõhjalised teadmised valitud kutseala valdkonnas. Samas on süvendatud erialased teadmised positiivseks eelduseks tööleidmisel. Seetõttu seisab Euroopa kutseharidussüsteemi ees ülesanne välja selgitada õige vahekord laiapõhjalise ja kitsalt erialase koolituse vahel (Luuk 1999: 80). Ka Eesti senised kogemused näitavad, et kergem on tööd leida nendel noortel, kelle kutsealane profiil on laiem. Kitsa profiiliga erialade puhul on töötuksjäämise tõenäosus suurem, seda tulenevalt pidevalt muutuvatest nõudmistest (Marksoo 2000: 31).

Seega on üks kriteerium koolituse planeerimisel laiapõhjalisus. Kuid koolitusvajaduse piiritlemiseks ei piisa ainult praeguste oskuste määratlemisest, igal juhul on vaja ette aimata nende oskuste muutmist aja jooksul. Samas on selline prognoosimine raske ja ebakindel. Eelkõige tuleb leida faktorid, mis mõjutavad protsessi, antud juhul

tehnoloogia areng. Tehnika ja tehnoloogia arengust sõltub, millist rolli mängivad töötajad tulevikus.

Lisaks tehnoloogia arengule ja muutumise kiirusele tõstatud veel mitmeid küsimusi:

- kuidas mõjutab kutsealade areng töökohtade arvu ja arengut;
- kui laiapõhjaline peab koolitus olema;
- kas luua uusi õppekavasid või muuta seniseid?

Nendele küsimustele vastamine pole lihtne, kuid on vajalik. Mitmetes riikides on kutsealade struktuuri ja sisu prognoosimiseks loodud eraldi institutsioonid. Näiteks Prantsusmaal tegeleb sellega Töoministeeriumi alla loodud institutsioon- Directory of Jobs. Peale uue õppekava ideestiku väljatöötamist kaasatakse pedagoogiline struktuur, kes aitab kujundada õppekava.

Saksamaal on selliseks organisatsiooniks BIBB (Federal Institute of Vocational Training), kus koos tööandjate esindajatega ja kutseliitudega töötatakse välja uued õppekavad ning töö käigus konsulteeritakse ka piirkodadega.

Inglismaal tegeleb uute õppekavade arendamisega National Council of Vocational Qualifications, kus toimub nii uute kvalifikatsioonidega kui ka õppekavade ja moodulite väljatöötamine.

Kõigi kolme maa poolt on viimastel aastatel välja toodud ühtne tendents, et tööandjad ei ole huvitatud mitte niivõrd tehnilistest teadmistest, kui vajalikuks peetakse just käitumisega seotud oskusi ehk isikuomadusi: analüüsivõime, läbirääkimisoskused, suhtlemisoskused, töötamine grupiga kui ka üksi, loomingulisus, kohanemisvõime, vastutusvõime. Nendele omaduste arendamisele on antud pööratud suur tähelepanu nii tänapäeva õppe- ja tööprotsessis kui prognoositakse jätkuvat tähtsustumist ka tulevikus.

Kuid see trend tõstatab mitmeid probleeme. Kui tehnilised oskused on üsna lihtsalt identifitseeritavad ja mõõdetavad, siis isikuomaduste analüüs on keerulisem, palju subjektiivsem ning ei sisalda konkreetselt ja üheselt mõõdetavaid elemente. Seetõttu on paljudes riikides tõstatatud küsimus, kas mitte riik ei peaks keskenduma ainult üldhariduse, sh. käitumuslike omaduste arendamisele ning kutsealane koolitus suundub

tööandjatele, kes teadavad oma vajadusi ja oskavad defineerida ka oma oskusi. Kuid täna vastus sellele küsimusele puudub.

Eestis on alustatud töös eeldatavate oskuste ja isikuomaduste määratlemist läbi kutsequalifikatsioonistandardite väljatöötamise. Tulevikus peaks see tagama ettevõtete vajaduste ja haridussüsteemis omandatava teadmiste vaheliste vastuolude vähenemise. Töös eeldatavate oskuste määratlemisega e. kutsestandardite väljatöötamisega tegelevad kutsenõukogud, mis on moodustatud tööandjate esindajatest. Kutsenõukogud on erinevates majandussektorites (kokku 12) ning nende tööd koordineerib Eesti Kaubandus-Tööstuskoda (Vana 1999). 2001.a. maiks on kinnitatud orienteeruvalt 150 kutsestandardit. Kutsestandardid on abiks tööandjate kvalitatiivsete vajaduste määratlemisel. Koolituse kvaliteedi üheks faktoriks on õppekava ning selle aluseks kutsestandardid, mis on välja töötatud tööandjate poolt ning nende vajadusi arvestav. Kuna kutsestandardite väljatöötamise protsess alles käib, ei saa ka koolituse väljund olla tööandjate nõudmistele täielikult vastav.

Kuid ühes ollakse kindlad- koolitussüsteem peab olema kohandatav. Koolituse planeerimine võib olla efektiivne, kuid sellest pole kasu, kui koolisüsteem ise pole kohandatav ja paindlik. Paljudes maades (nt. Holland, Austria,) on kutseharidus suhteliselt üldise iseloomuga; USA-s ja Jaapanis toimub kutsealale orienteerumine alles peale üldkeskhariduse omandamist ja siis juba toimub see enamasti ettevõtete initsiatiivil ja aktiivsel kaasalöömisel. Mõlemad võimalused jätavad ruumi järgnevatele valikutele ja on noorte jaoks paindlikumad. Samas viimane variant eeldab firmade seotust koolitusega, eelkõige aga koolituse finantseerimist. Kuid põhimõtte on siiski selles, et koolitus ei saa olla väga ühe eriala keskne, kuna töötajatel on pidevalt vaja kutseala valdkonna piires ümberorienteeruda, sest muutuv maailmas ei saa koolitada kogu eluks ette ühel erialal töötamiseks.

Koolitusvajaduse prognoosimisel tuleb leida õige vahekord erinevate kutsealade vahel, Kuid samas töö iseloomu muutumise viimased trendid kalduvad nn. "kõikeoskamise" poole, st. peavad olema baastadmised väga erinevatest valdkondadest. (Ross 1990: 134). Töövõtjatele nõutakse laiemaid praktilisi teadmisi, sh. keskkonna-alaseid

teadmisi, oskust siduda oma tehnilised teadmised teiste funktsioonidega ning oskust töötada organisatsioonis. Kaasaja ettevõtjad usaldavad järjest vähem puhas tehnilist koolitust ning spetsiifilist teadmist. Prioriteediks on isikuomaduste arendamine, nagu väljendusoskus, analüüsioskus, suhtlemine ja koostöö, probleemide lahendamise oskus, sest sellised oskused kindlustavad toimetuleku erinevates situatsioonides. Spetsialiseerumine lükatakse järjest hilisemasse staadiumisse. Sellist toimimisviisi põhjendatakse sellega, et kui kohe esimeses etapis toimuks spetsialiseerumine, võib hiljem noortel olla probleeme töökohaleidmisega. Eelkõige on see puuduseks juhul, kui vastavat tööd pole tööturul kohe võimalik leida ning ka hilisemas eluetapis võib töökoha vahetusega tulla probleeme. Kuid lisaks sellele tõstatub siin ka riigi jaoks oluline küsimus: selline spetsialiseerumine on kallis, kuna õppegrupid on väiksemad. Kuid mis veelgi olulisem, raske on planeerida koolitust, kui koolitamist vajavate inimeste arv on väike ning spetsialiseerumised väga kitsad. Paindlikumad ja alternatiivsed lahendused on järgmised:

1. Järk-järguline spetsialiseerumine, mis sisaldab kahte või enam staadiumit. Nt. Saksamaal on esimesel aastal üldine ja ühtne koolitus kõikidele metallisektoris õppijatele, teisel aastal toimub jagunemine kahel-kolmel põhisuunal, alles kolmandal aastal tuleb juurde kitsam eriala. Sama liini järgi võib ka spetsiifilise koolituse jätta kohalikule tasandile, kohalike tööandjate kanda nagu seda on tehtud Prantsusmaal alates 1980. aastast.
2. Kehtestada põhikoolitus vastavalt eesmärgile ning kinnitada miinimumnõuded igale koolituskursusele. Iga regioon või koolitusasutus on sellisel juhul vaba lisamaks erinevaid kitsamaid osasid vastavalt piirkonna või tööandja vajadustele.
3. Moodulitel põhineva õppekava koostamine, mida saab kokku panna erinevaid variante ja võimalusi kasutades, suur varieerumisvõimalus. Väga laialt kasutusel Hollandis ja Belgias. Tugevalt toetab sellist lahendust ka ILO (International Labour Office), kuna see annab aluse elukestvale õppele.

Järk-järgulisel spetsialiseerumisel on veel mitmeid positiivseid omadusi. Selliselt ülesehitatud koolitussüsteem aitab vältida “surnud punkte”, kust edasi enam õppida pole võimalik. Mida laiapõhjalisemad on teadmised, seda lihtsam on edasiõppimine, ka

kõrghariduse tasemel. Tulevastele spetsialistidele mobiilsuse ja hakkamasaamise võimaldamiseks peab õppekava olema üles ehitatud põhimõttel “progressiivne spetsialiseerumine”. Selliselt kujundatud (kutse)haridussüsteemi puhul on arvestatud, et üks töökoht ei ole kogu tööeluks, vaid hilisemas tööstaadiumis toimuvad muutused. Ja kuna tänapäeva tööturul toimuvad pidevalt muutused, siis on selline põhimõte põhjendatud ning vajab senisest põhjalikumalt rakendamist ka Eestis.

Järeldused:

- Koolituse planeerimisel peavad eesmärgiks olema võimalikult laiapõhjalised teadmised valitud kutseala valdkonnas, sest see suurendab paindlikkust, laiendab edasiõppimise võimalusi, on inimese jaoks sobivam, jättes talle alternatiive töö valikul.
- Mida spetsialiseeritum on koolitus, seda raskem on lõpetanud adapteeruda töökeskkonda ja leida tööd tulenevalt töö iseloomu pidevast muutumisest.
- Väga kitsa erialase spetsialiteediga koolitus on kallim nii koolituse toimumise ajal riigile kui ka hilisemas rakendamise järgus indiviidile.
- Kutseharidus peab olema avatud muutustele, et püsivalt muutuvad ja suuresti etteaimamatud tööturu nõudmised oleksid pidevalt vastuvõetavad koolituses ning väiksemagi muutuse korral oleks ka koolitus vastavalt kohandatav.
- Konkreetsetest kutsealastest oskustest olulisem on noore isikuomadused ja paindlikkus, võime kaasa minna kõige uuega ning pidevalt juurde õppida.

4.3. Koolist tööle liikumise protsess

Haridussüsteemi põhiline ülesanne on kergendada noorte tööellu liikumist. Paljuski usutakse, et (kutse)haridus hoiab kooliskäivaid noori eemal tänavatest ning tõstab nende elukvaliteeti. Noori on vaja varustada oskustega, mida nad vajavad elamiseks e. kuidas oma eluga iseseisvalt toime tulla. Haridusel on seega ka sotsiaalne roll. Samas on meedias levinud arusaam hariduse ja ühtlasi ka koolilõpetanute mittevastavusest tööturu ja majanduse vajadustele, teadvustamata, millised on noore võimalused tööd leida.

Eesti taasiseseisvumise järel alanud liikumine turumajanduse suunas tähendas noorte probleemide kuhjumist. Eriti problemaatiliseks on kujunenud noorte koolist tööle ülemineku protsess. Kuigi põhimõtteliselt peaksid haridussüsteem ja tööturg olema teineteisega tihedalt seotud- koolist tulnu on tööturul oodatud ning tööturg omakorda mõjutab töötajate ettevalmistust- tunduvad aga need ühe terviku kaks poolt olema teineteisest lahus. Majanduse tõusuperioodil pole see probleemiks, kuna noorte töölerakendumine on stabiilne ja pigem on tööjõu vajadus suurem pakkumisest. Kuid majanduse langusperioodil jäävad paljud lõpetajad tööturul hätta, leidmata tööd. Töö leidmise võimalused sõltuvad lisaks majanduse hetkeolukorrast veel vabade töökohtade olemasolust, juurdetekkimisest ja nende paiknemisest erinevates majandussektorites. Üks tegur on ka sektoris töötavate inimeste vanusstruktuur- mida kõrgem on keskmine vanus sektoris, seda lihtsam on noorel leida tööd. (Helemäe 2000: 136). Noorte kahjuks on ka üldine tööturutrend, kus vajatakse ja eelistatakse kogemustega töötajaid ning väheneb üleüldine nõudlus noorte järele. Põhjuseks mitte niivõrd ebasoosiv suhtumine noortesse, kuivõrd teadmine, et enne korraliku töötaja saamist tuleb kooli lõpetanud mitu aastat konkreetsel töökohal täiendavalt koolitada.

Eestis on toimunud liikumine endisest kollektivistlikust ühiskonnast suurema individualistlikkuse suunas. Kuni 1980. aastate keskpaigani toimus kooli lõpetanute sundsuunamine teatud ajaks kindlasse ettevõttesse. Üldiselt rõhutatakse pärast õppeasutuse lõpetamist toimunud suunamise negatiivsust. Märgitakse, et noortel tuli leppida meelevaldsete töökohtadega ning neil puudus väljavaade oma “sunnismaiseid” olusid parandada. Samas oli töökohale suunamine noorele märgiks, et neid vajatakse ning sotsialiseerumine oli märgatavalt hõlpsam, kuigi tulemuseks ei pruukinud olla ideaalne sobivus ühelt poolt noore ootuste ja teiselt poolt töökoha vahel. Siiski ei ole tänapäeval turumajanduse tingimustes kohustusliku üleüldise suunamise korraldamine enam mõeldav.

Noorte integratsioon koolist tööle on muutunud üha tähtsamaks enamikes riikides. Noorte töötus ei ole kõrge mitte ainult Eestis, vaid ka paljudes lääneriikides. Selle põhjuseks on üleüldine globaliseerumisprotsess, mis nõuab noortelt oskuste pidevat

arendamist. Paljudele tähendab see aga rohkem kaitsetust, haavatavust, sest raske on oma teadmisi arendada, kui puuduvad kogemused. (Atchoarena 2000: 58)

OECD riikides on viimasel aastakümnel tegeletud noorte koolist tööellu suundumise uurimisega. 1996-1998 aastatel korraldati uuring, kuhu oli kaasatud 14 riiki (Austraalia, Austria, Kanada, USA, Tsehhi, Taani, Rootsi, Soome, Ungari, Jaapan, Norra, Portugal, Sveisits ja Inglismaa). Uuring keskendus 2 küsimusele:

1. Kuidas on noorte liikumine koolis tööle muutunud 90-aastate jooksul?;
2. Millised poliitikad ja programmid on olnud efektiivsed saavutamaks edukamat väljundit tööellu liikumises?

Uuringu tulemusena jõuti tõdemuseni, et 90-ndate aastate jooksul on koolituses osalemise määr tõusnud. Samas oli kõigis vaadeldud maades langenud noorte tööhõive. Jõuti järeldusele, et oluline on vaadelda neid noori, kes ei ole ei tööle ega koolis ning see näitaja on paranenud alates 1980. aastate keskelt. Kuid järjest on pikenenud koolist tööellu liikumise aeg. Põhiliselt seletatakse seda üha raskenevate tööturu asjaoludega. Kuid siia lisandub veel üks tegur- noorte soov liikuda enne tööle asumist maailmas ringi, otsida paremat tööd. Usutakse, et tööga rahulolu on kõige olulisem kriteerium ja selle nimel ollakse pigem nõus kauem tööd otsima. (Atchoarena 2000: 71)

Teisele küsimusele vastust otsides jõuti järeldusele, et koolist tööle ülemineku sujuvaks ja probleemivabaks korraldamiseks on vaja juba hariduse kavandamise protsessis väga head koostööd võimalikult laia ühiskonna sektoriga. Koolitust ja tööellu siirdumist peab koordineerima omavahelises koostöös haridusministeeriumi ja tööministeeriumi vahel, kaasates ka tööandjaid, kaubandusühinguid ja erinevaid huvigruppe.

Kokkuvõtteks koolis tööle liikumise uuringust (Atchoarena 2000):

1. Tööturule siirdumist lükatakse edasi, pikeneb haridustee;
2. Ühelt poolt näitab see hariduse väärtustamist, teiselt poolt aga probleeme töö leidmisega;
3. Töö leidmist hõlbustab oluliselt töökogemuse olemasolu, selle puudumine seab kõige raskemasse olukorda noored;

4. Esmakordselt tööturule asuvate noortega sõlmitakse ajutised töölepingud;
5. Noored satuvad kõige sagedamini ja kõlpsamini koondamiste alla.

Järeldused:

- Koolist tööle üleminek on probleemiderohke ning probleemide lahendamist ei saa jätta ainult ühe institutsiooni kanda. Noorte haridus- ja tööalase ettevalmistuse ning töölerakendumisega peavad tegelema erinevad institutsioonid, eelduseks hea omavaheline koostöö.
- Tööellu liikumise toetamiseks peab olema hea sidusus hariduspoliitika ja teiste poliitikate, eelkõige tööturupoliitika vahel.
- Koolist tööle liikumisel ei saa rääkida ainult tööturule vastavusest, arvestatav faktor on ka noorte sotsiaalne valmisolek tööturule suundumiseks.

4.4. Eesti tööturg ja tööhõivepoliitika

Praeguses ühiskonnas, millele on iseloomulikud avatus, kiire teabevahetus ja üha pingestuv majanduskonkurents, on haridusel oluline koht. Koolitusest sõltub tööjõu kvalifikatsioon ning viimasest majanduse tase. Oskustega töötajad on aluseks tugevale majandusele ja tugevale riigile.

Olukorras, kus tööhõive määr on 1991.a 73,6% tasemelt langenud 2000.a 55,1 %-ni, on ootused kutseharidusele tõusnud eriti kõrgeks. Iga tööandja tahaks endale saada just temal hetkel vaja minevate oskustega inimesi, et täita tellimust, mis sageli on ühekordne. Nõudmiste muutumise kiirus on aga äraarvamatu. (Annus 2001: 29).

Probleemid Eesti tööturul

Tööturg on pidevas muutuses ning kõikide nõudmiste täitmiseks peab olema väga tihe koostöö tööandjatega. Kuid sageli on Eesti ettevõtjad ise hetkeprobleemidega nii seotud, et pole aega ja tahtmist mõelda kaugemate perspektiivide peale, eelkõige aga

perspektiivse tööjõuvajaduse peale. Sellest lähtuvalt on ka haridussüsteemil tervikuna raske ette aimata tööandjate vajadusi tulevikus.

Lisaks raskesti prognoositavale tulevikule avaldavad koolitusvajaduse kavandamisele mõju ka muutused tööturu struktuuris. Suurtööstus on lühikese aja jooksul lagunenud, lisaks on töötuks jäänud suur osa seni primaar- ja sekundaarsektoris hõivatud töötajatest. Kõrge tööpuudus on osalt nõukogude perioodi suurtootmise tagajärg, sest koos hiigeltehaste kadumisega ei suutnud inimesed kohaneda uute oludega. Eelkõige puudutab see vanemaid inimesi. Peale muutusi ettevõtete struktuuris oli uutel erasektori tööandjatel võimalik tööjõudu valida. Kuid 1990-ndate teine pool on kõrvuti tööpuudusega päevakorrale toonud ka tööjõupuuduse, mis annab aga kõige rohkem tunda tugeva innovaatilise potentsiaaliga firmades. Kui arenenud riikide tööpuudus on suuresti seotud tootlikkuse tõusuga, siis Eesti tööpuudus on pigem üleminekuaja kaasnähtus, mille taustaks on erastamise tulemusena toimunud majandus- ja hõivestruktuuri muutumine, mis pole tänaseks veel lõppenud. Samas on ka Eestis juba märgata tööjõu vajaduse üleüldist vähenemist. Hoolimata mullusest majanduse elavnemisest jätkas töötute arv kasvu- aastaga lisandus üle kümne tuhande töötut. Suuresti põhjendatakse seda tendentsi efektiivsuse kasvu ja tehnoloogia arenguga. "Täna teevad inimesed võrreldes paari aasta taguse ajaga märksa rohkem tööd" (Maripuu, Postimees 24.03.2001). Seega võib öelda, et ka Eestisse on jõudmas sama tendents mis arenenud riikides- tootlikkuse kasv ja töö hulga vähenemine.

Tänast Eesti tööpuudust iseloomustab sügav regionaalne diferentseeritus, mis tuleneb uute töökohtade ebaühtlasest paiknemisest. Tööpuudus on tõsine probleem peamiselt põllumajanduslikes piirkondades (Lõuna-Eesti) ja varasema suure rasketööstuse osatähtsusega Kirde-Eestis. Lisaks regionaalsusele on Eestis praegu tegemist struktuurse tööpuudusega, st. tööjõu kvaliteet (töötajate haridus ja kvaliteet) või paiknemine (geograafiline asukoht) ei vasta ettevõtluse tegelikele vajadustele. Struktuurse töötuse on kaasa toonud tehnoloogilised uuendused. Ühes sektoris on tööjõupuudus, kuna pole piisavalt vastava kvalifikatsiooniga töötajaid. Samas on kvalifitseeritud tööjõud olemas teistes sektorites, kus aga puudub töökohti. Lisaks

sellele on eestimaalased ka vähemobiilsed, seda eelkõige Tallinnast kaugemal elavad inimesed.

Kuna sisemajanduse kogutoodang Eesti majanduses on langenud, on ka tööhõive langenud. Viimase kümne aasta jooksul toimunud suured muutused eelkõige primaarsektoris, kus hõive on oluliselt langenud. Hõive on langenud ka tööstuses. Vastupidine, tõusev tendents on teeninduse sektoris. Samas töötajate haridustase on suhteliselt madalam just põllumajanduses ja tööstuses ning kõrgem teeninduses. Seega on hõive langenud nendes sektorites, kus haridustase on madalam. Kuid nendel inimestel on ka raskem taas hõivatud saada, sest mida madalam on haridustase, seda raskem on tööd leida. Sellist tendentsi iseloomustab näitaja, et kõrgharidusega inimestest on oluliselt rohkem hõivatuid kui keskharidusega. Siit tuleneb, et riigi huvides on tema elanike võimalikult kõrge haridustase, kindlustamaks majanduslikku ja sotsiaalset heaolu ja stabiilsust.

Noorte tööhõives toimuvad protsessid

Viimaste aastakümnete jooksul on olnud enamikes riikides teravalt üleval olnud noorte töötus, seda võrreldes täiskasvanutega.

Kuid noorte töötuse hindamisel tuleb arvestada olemasoleva kvalifikatsiooniga ning võrrelda seda kogenud töötajate oskuste ja kogemustega, kes samuti hetkel tööd otsivad. On ilmne, et kui tööandjal on valida kahe potentsiaalse töötaja vahel, kellest üks on hiljuti kooli lõpetanud ja teine juba kogemustega inimene, valib tööandja reeglina viimase, st. töökogemusega inimese. Seega tuleb noortel tööturul võistelda nendega, kellel on olemas töökogemused ja praktilised oskused. Sageli jäävad sellises konkurentsias kaotajaks äsja kooli lõpetanud, kellest esialgu ei ole veel firma kasumile täienduse toojat. Kuid tänapäeva karmis majanduses ja omavahelises konkurentsias ei ole tööandjad selleks valmis.

Eelnevast tulenevalt on väga oluline, milline on õpetuse tase õppeasutustes, eelkõige kutseõppeasutustes. Kaasaegsed teadmised oleksid noortele abiks karmis tööleidmise konkurentsias. Viimase paari aasta jooksul on küllalt räägitud sellest, et tänane

kutseharidus ei vasta tööturu vajadustele ja nõuetele. Ettevõtjad väidavad, et pole võimalik või on väga raske leida kooli lõpetanuid, keda oleks võimalik ettevõttes edukalt rakendada. Kuid millised on tööturu vajadused ja millised peaksid olema noore oskused ja teadmised, et need rahuldaksid tööandjaid? Need on küsimused, millistele on raske vastata, aga vastused on väga olulised. Oskuste ja teadmiste määratlemise protsess alles käib läbi kutsestandardite väljatöötamise.

Võrreldes kooli lõpetanutega on oluliselt suuremad probleemid nende noortega, kes lahkuvad õppeasutusest ilma seda lõpetamata. Kõikides Euroopa riikides lahkub teatud osa igast vanuserühmast üldhariduskoolist või kutseõppeasutustest kas üldse ilma erialase ettevalmistuseta või vähese ettevalmistusega, mis ei võimalda neil tööd leida. Euroopa Liidu riikides muutus see probleem eriti teravaks 1980-ndatel aastatel. Hoogsa ja stabiilse majanduskasvuga riikides võivad ilma erialase ettevalmistuseta noored hõlpsasti tööd leida. Et aga vabu töökohti jääb üha vähemaks ja töösoovijate hulk aina kasvab, tekib tööandjatel võimalus palgata kõrgema kvalifikatsiooniga töötajaid. Siit kujuneb võimalik allikas tööpuuduse suurenemiseks madala kvalifikatsiooniga noorte seas. (Luuk 1999: 60). Sama tendents on ka Eestis- noorte tööpuuduse pidev kasv. Kuna tunduvalt on kasvanud kooli pooleli jätnute arv, aga hariduse madal tase vähendab hõlpsalt tõenäosust tööd leida, siis on selline olukord ka mõistetav. Probleemi lahendamiseks tuleb senisest oluliselt suuremat tähelepanu pöörata kooli pooleli jätnud noortele. Kuna sellistel noortel on töö leidmise tõenäosus väga väike ja haridusteed üldjuhul jätkata ei soovita, siis on need noored tõsiste sotsiaalsete probleemide ees. Nende noorte arvu kasv võib juba lähitulevikus viia ühiskonna tõsisesse sotsiaalsesse kriisi.

Üheks võimaluseks olukorra lahendamisel on informeerituse parandamine tööjõuturul toimuva kohta. See hõlmaks töötute nõustamist (põhitähelepanu noortele töötutele), nendega pidevat tegelemist ja toetamist, kutsenõustamist, koolide lõpetajate nõustamist töökoha leidmisel. Samuti tuleb firmasid informeerida saadaolevast tööjõust.

Tendentsid tööhõivepoliitikas

Alljärgnev on kokkuvõtte Puidutööstuse ning Metalli, masina ja aparaaditööstuse sektoruuringutest (läbi viidud AS PWPartners'i poolt vastavalt 1999. ja 2000. aastal).

Ettevõtete tööhõivepoliitikas võib välja tuua järgmised tendentsid:

1. Mida väiksem ettevõtte, seda vähem on juhtkonnas kõrgharidusega inimesi ning tööliste hulgas rohkem erialase haridusega inimesi. Viimase puhul põhjuseks keeruka tehnoloogia ning keerukate toodete valmistamise vajaduse puudumine. Suurtes ettevõtetes on suur osa töolistest erialase haridusega.
2. Tööjõu voolavuse osas on põhikaadri liikumised suhteliselt harvad. Pidevad töökohtade vahetajad on ebapiisava kvalifikatsiooniga ja /või kohusetundetud töötajad.
3. Suured ja keskmised ettevõtted soovivad häid ühe eriala spetsialiste, väikesed pigem universaalsete oskustega töötajaid. Seega, mida suurem on ettevõtte, seda kitsama eriala töolist ta vajab ja vastupidi. See on seletatav asjaoluga, et väiksematel ettevõtetel ei ole nii palju tööd, et nad saaksid efektiivselt kasutada iga tööoperatsiooni jaoks erinevat töötajat. Nimetatud ettevõtted vajavad universaalseid töömehi, kes on valmis tegema erinevaid töid.
4. Tööjõu puudust arengut takistava tegurina nimetatakse igal kolmandal juhul, ning pigem suur- kui väikeettevõtted. Hea töötaja all mõeldakse inimest, kellel on arengupotentsiaali, tahtmine tööd teha, teoreetilised ja praktilised oskused oma erialast ning seda täiendavad üldoskused ja –teadmised.
5. Töömahu kasvades eelistavad tööandjad kasutada ületunnitööd, poole vähem eelistatakse uute inimeste töölevõttu. Kuid töölisi võtavad tööle kogusummas siiski rohkem väike- kui suureettevõtted, põhjuseks oluliselt suurem väikeettevõtete arv.
6. Kuigi keskmine töötaja vanus on praegu suhteliselt kõrge, on ettevõtted nimetanud, et uusi töölisi vajatakse tunduvalt rohkem 5-10 aasta pärast, siis kui paljud praegused töölised pensionile jäävad.
7. Ettevõtted saavad ühelt poolt adekvaatselt aru, et koolipingist ei ole võimalik saada valmis spetsialisti. Mõistetakse, et koolis omandab noor eelkõige põhimõttelise aluse ja üldettevalmistuse, masinate ja seadmete tundmine ning reaalsed töövõtted tuleb talle selgeks õpetada ikkagi töötegemise protsessis.
8. Väiksemates ettevõtetes peab töötaja oskama teha erinevaid töid ja töökoha saamise eelduseks on pigem töökogemus kui vastav haridus. Loomulikult põhjustab

- praktilise töökogemusega inimese eelistamist kooli lõpetanule ka asjaolu, et väikese töötajate arvuga firmas puudub vastav aja- ja inimressurss noorte väljaõpetamiseks.
9. Põhilised probleemid uute töötajate leidmisel on igal teisel juhul kutsealaste oskustega inimeste puudumine. Teine suurem probleem on uute töötajate puhul vajakajäämised nende isikuomadustes ja käitumises (kohusetundetus, alkoholi liigtarbimine, tööluusid, vähene pingutamine tulemuse nimel jne).
 10. Probleeme uute töötajate värbamisega ei ole ainult 10% ettevõtetest. Need on valdavalt keskmised ja suured ettevõtted, kelle äriidee on hea ja kes suudavad töötajatele normaalseid töötingimusi luua.
 11. Kuigi enamus ettevõtteid on progressiivselt meelestatud ja näevad arenguvõimalusi, siis ainult igal kümnendal on olemas 3-aastane arengukava. Vähemalt pooltel ettevõtetel puudub igasugune arengukava. Ülejäänud planeerivad oma tegevust 1-2 aasta lõikes ehk siis taktikaliselt, mitte strateegiliselt.
 12. Kutseõppeasutustest leiab uusi töötajaid ainult 13% ettevõtetest, enamasti läbi praktikale võtmise. Kuid see arv võiks olla oluliselt kõrgem.
 13. Tööhõivebüroode kaudu otsivad ettevõtted peamiselt abitöölisi. Tööhõivebüroodest tulevatel töölistel on üldjuhul raskusi töödistsipliinist kinnipidamisega ja kvaliteedinõuete täitmisega.

Järeldused:

- Kompetentne, kiirelt õppiv ja arenev töötajaskond on riigi majandusedu ja konkurentsivõime kindel tagatis, sest inimesed, kes suudavad muutustega kaasas käia, on võimelised tööjõuturul konkureerima.
- Koolitusvajaduse prognoosist ja eelkõige selle majanduslikust faktorist olulisem on vähendada koolist väljalangevust. Poolikuks jäänud teadmiste ja oskustega noored on potentsiaalsed töötud, samas töötuse üha jätkuv kasv võib viia sotsiaalse kriisini.

5. Sotsiaalne partnerlus kutsehariduses

Partnerlus on koostöömehhanism, mille eesmärk on koordineerida mingit süsteemi selle võimalikult efektiivseks tegutsemiseks. Partnerlus koolitusinstitutsioonide ja ettevõtete vahel on hariduse ja tööturu reformi protsessi prioriteetide pingereas üks esimesi. Koolituse efektiivne planeerimine, koordineerimine, teostamine ja monitooring on võimalik läbi konsensuse erinevate sotsiaalsete partnerite, valitsuse ja koolide vahel. (Atchoarena 1999: 41).

Õpiühiskonnas väheneb riigi roll hariduspoliitiliste otsuste langetamisel, kuid tõuseb kolmanda sektori tähtsus. Otsuste väljatöötamisel ja vastuvõtmisel on vajalikud partnerlussuhted kõigi hariduspoliitiliste subjektide vahel. Tööandjate ja töövõtjate ning valitsuse tegutsemine ühise eesmärgi nimel aitab märkimisväärselt kaasa erinevate osapoolte ootuste täitumisele.

Traditsiooniliselt on partnerlusel kutsehariduses kolm osapoolt: valitsus, tööandjad ja töövõtjad. Kuid kaasatud võib olla ka oluliselt laiem ring osalejaid. Tugev mõju partnerlusele on erasektori, erinevate ühingute ja valitsuse omavahelistel suhetel. Seega võib kõiki erinevaid suhteid ja koostöövorme, kus tegutsetakse ühise eesmärgi nimel, lugeda partnerluseks.

5.1. Partnerluse vajalikkus, võimalused ja ohud.

Vajalikkus

“Elukestva õppimise võimaluste toetamisel on üheks võtmeküsimuseks partnerlussuhete loomine kõigi huvigruppide vahel, et mobiliseerida ressursse ning analüüsida inimeste ja ettevõtete vajadusi” (Viertel 2001: 23).

Viimase aastakümne jooksul on paljudes riikides jõutud tõdemiseni, et partnerite kaasamine kutseharidusse tõstab selle efektiivsust (Atchoarena 1999: 75). Senine isolatsioon koolitajate ja tööandjate vahel hakkab kaduma ning liigutakse vastutuse jagamise poole. Kasvavas partnerluse tähtsustamises võib välja tuua 2 olulist tegurit:

- ♦ läbi sotsiaalsete dialoogide suureneb huvi kutsehariduspoliitika kujundamiseks;

- ♦ partnerluse arendamisega kutsehariduses suurendatakse efektiivsust ning seeläbi toimub õppeprogrammi kvaliteedi tõstmine, koolist tööle liikumise tõhustamine, elukestva õppe edendamine.

Koostöö koolide ja tööandjate vahel omab märkimisväärset potentsiaali ära hoidmaks ja lahendamaks mitmeid probleeme. Kui side ettevõtete ja koolide vahel on tugev, jõuavad majanduskeskkonnast tulevad signaalid takistusteta koolideni ning õppeprotsessi muutmine vastavalt vajadustele on kiirem ja valutum. Seetõttu peavad omavahelised suhted olema tihedad ja otsesed, ilma täiendavate vaheetappide ja organisatsioonideta.

Ohud

Partnerlus võib kasvada ja edukalt funktsioneerida, kui see on tunnustatav valitsuse poolt. Lisaks sellele on partnerluses veel mitmeid tõkkeid ja riske. Peamised neist on järgmised:

- ♦ peab puuduma poliitiline kohustus, protsessis osalemine peab olema vabatahtlik;
- ♦ administratiivsest ja kultuurilisest vastuseisust tingituna võib tekkida pikaajaline vastastikune pingeline ning sel juhul on koostöö probleemne;
- ♦ kui partnerlus muutub mõnele osapoolle koormavaks, muutub koostöö korraldamine raskeks;
- ♦ partnerluse eesmärgid ei tohi olla mitmeti mõistetavad ja ebaselged;
- ♦ partnerlussuhe on habras ning tema rikkumine suhteliselt kerge. Samas partnerluse taastamine või loomine on ajamahukas ja aeglane protsess.
- ♦ Partnerlus peab põhinema vastastikusel usaldusel, vastastikuste soovide aktsepteerimisel ja lubadustest kinnipidamisel.

Seega on partnerlussuhete efektiivseks korraldamine mitmeid kriteeriume, mille täitmisest sõltuvad partnerluse tulemused.

Võimalused

Rahvusvahelised kogemused näitavad, et kutsehariduse poliitika on efektiivsem kui koostöö koordineerimine toimub võimalikult kõrgel tasemel. Läbi räägitakse kutsehariduspoliitika üldised suunad ja eesmärgid. Kuid dialoog ja vastutuse jagamine

ei ole vajalik ainult makrotasandil, vaid ka allpool, mikrotasandil. Koostöö koolide, ettevõtete ja kohaliku omavalituse vahel on üheks võtmefaktoriks kindlustamiseks koolituse vastavust kohaliku tööturu vajadustele. Kui puudub koostöö mikrotasandil, st. koolide ja ettevõtete vahel, pole koolidel ka selget informatsiooni tööturul vajatavate oskuste kohta. Sellisel juhul toimub koolitus vastavalt koolide võimalustele, mitte aga turu nõudlusele. Partnerlus on vajalik väljundi kvaliteedi ja kvantiteedi hindamiseks.

Kontsentreerudes partnerlussuhete vajalikkusele kooli ja tööandjate vahel, võib välja tuua kolm aspekti:

- ◆ suhe tööturu osapooltega koolitusvajaduse väljaselgitamiseks;
- ◆ ettevõtjate osalemine koolituse ja praktika korraldamises;
- ◆ täiendavate finantseerimisallikate leidmine.

Siinkohal täpsemalt esimesest, suhetest tööturu osapooltega. Ida-Euroopa maades on viimastel aastatel rõhutatud turumajanduse nõudmistega arvestamist. Samas toimub väga vähe diskussioone koolide ja ettevõtjate vahel. Põhiprobleemiks suutmatus muuta isiklikke arvamusi ning arvestada teiste partneritega. Kui lühiajalise tööturu nõudluse rahuldamisega tullakse enam-vähem toime, siis probleeme on pikaajalise nõudluse arvestamisega.

Seega tuleb partnerluse edukaks toimimiseks ning tulemuste saavutamiseks ületada kõik barjäärid ning lahendada partnerite erimeelsused.

Partnerlus kooli juhtimises

Paljudes OECD riikides on toimunud ja toimumas kutsehariduse juhtimise detsentraliseerimise protsess. Detsentraliseerimise protsessis väheneb keskvalitsuse roll hariduse planeerimisel ning võimalus antakse erinevatele majandusorganisatsioonidele. Nende osalus on vajalik kindlustamiseks hariduse kvantitatiivset ja kvalitatiivset vastavust tööturule. Vastutus kutsealase koolituse eest on viidud regiooni tasandile, eesmärgiga arvestada just kohalikke vajadusi ning anda suuremaid õigusi kohalikele omavalitsustele ja liitudele ning ühingutele. Detsentraliseerimise protsessiga kaasneb ka oluline partnerluse tähtsuse tõus.

Kutsehariduse kvaliteedi kindlustamiseks peab olema läbi mõeldud koolide juhtimise ja korralduse süsteem. Nii tsentraliseeritud kui detsentraliseeritud juhtimise puhul on teatud ohud:

- ◆ Tsentraliseeritud juhtimise korral tekib oht, et ei arvestata majanduse pideva muutumisega ning noorte soovidega, limiteeritud on innovatsioon ja arenemisvõime, kooli enese initsiatiiv muutustega kaasa minna.
- ◆ Kui kooli juhtimine on täiesti detsentraliseeritud, on oht et koolitusprotsessi korraldamises jäävad arvestamata pikaajalised riiklikud majanduseesmärgid. Lisaks võib tekkida sotsiaalne ebavõrdsus koolide vahel tulenevalt geograafilisest asukohast.

OECD maades kasutatakse haridussüsteemi juhtimises kolme erinevat reguleerimisviisi:

- 1) keskvalitsuse domineeriv roll, isegi pärast osalist detsentraliseerimist;
- 2) domineeriv roll on sotsiaalsel partneritel (eelkõige tööandjate ja töövõtjate ühendused);
- 3) kohalike võimuorganisatsioonide juhtiv roll.

Pole võimalik otsustada, milline lahendus on parim. See sõltub ajaloolisest ja kultuurilisest kontekstist. Eduka süsteemi koordineerimine nõuab selget poliitilist orientatsiooni ja efektiivselt reguleerivaid mehhanisme. Selge poliitiline siht on oluline eelkõige tugevalt detsentraliseeritud süsteemi puhul, et oleks arvestatud riigi üldised suunad ja eesmärgid. Kuid kõik peab baseeruma sotsiaalsel dialoogil võimalikult paljude osapoolte kaasamisel. Selleks on paljudes riikides moodustatud kolmepoolsed nõukogud (valitsus, tööandjad, töövõtjad), kus arutatakse läbi kutsehariduspoliitika põhisuundumused.

Järeldused:

- Haridusministeeriumil üksi pole võimalik arendada kutseharidust tööandjaid rahuldaval tasemel. Ka tööandjad ise peavad aktiivselt protsessis osalema.
- Mida laiem ring sotsiaalseid partnereid kaastakse, seda rohkem suudab kutseharidus vastata erinevate huvigruppide ootustele.

5.2. Sotsiaalne partnerlus Eestis

Kui muutus Eesti poliitiline olukord ja majandussituatsioon seoses Eesti Vabariigi taasiseseisvumisega, muutusid ka kõik senised reeglid. Enamus suhteid koolide ja tööandjate vahel katkesid. Kui seni olid koolid koolitanud konkreetsetele ettevõtetele, siis nüüd pidid nad koolitama anonüümsele turule, saamata tagasisidet väljundi kvaliteedi kohta. Kuid kutseharidus ei saa tegutseda vaakumis. Põhiprobleem oli selles, et ettevõtted muutsid oma struktuuri ja tööturul toimusid suured struktuurimuudatused. Tekkisid uued vakantsid ja vajadused tööturul, samas paljud seni hõivatud ei leidnud enam kohta. Kuna olid ka katkenud või soiku jäänud suhted tööandjatega, siis ei tulnud haridussüsteem ettevõtetes toimuvate muutustega kaasa. Paratamatult tekkis mahajäämus.

Praeguseks on ettevõtlus ja majanduskeskkond stabiliseerunud ning tekkimas on taas kontaktid koolide ja tööandjate vahel. Kuid siiski on lõhe koolide poolt pakutava ja ettevõtete poolt vajatava tööjõu vahel. Situatsiooni ebakindluse lahendamiseks tuleb:

1. Tuua koolid võimalikult lähedale ettevõtetele ja kohalikule tööturule;
2. Tuua tööandjate ja –võtjate ühendused võimalikult lähedale kooli ja riigi tasanditele.

Koolide sidumine ettevõtetega on oluline, et arvestada õigeaegselt pidevalt muutuva majanduskeskkonnaga. Kuna hariduse ümbersuunamine on aeganõudev protsess ja selleks ajaks, kui tänased õppima asujad on valmis õpitud kutsealal tööle hakkama, võivad vajadused olla oluliselt muutunud. Ülesanne on keerukas just seetõttu, et ei tööandjad ega töövõtjad ole teadvustanud antud valdkonnas veel täielikult oma institutsionaalseid rolle. Mõlemal poolel alles otsitakse oma identiteeti ja koostöö võimalusi. Kohalikud ettevõtjad ja tööstuse esindajad on võimelised suhteliselt hästi selgitama oma tänaseid nõudmisi tööjõu oskustele ja teadmistele, kuid tulevikku ei osata ette näha. Lisaks sellele puudub tööstusettevõtetel vajalik metodoloogia oma vajaduste väljaselgitamiseks. Kuna kontaktid ettevõtetega vahepeal peaaegu puudusid, on koolidel, eelkõige kutseõppeasutustel, endiselt raske prognoosida, milliste oskustega tööjõudu võiksid ettevõtted vajada lähitulevikus. Seetõttu ei saa koolitusvajaduse

prognoosimist jätta üksnes koolide ülesandeks. “Koolitusvajaduse prognoosimiseks ei piisa Haridusministeeriumi pingutustest. On vaja omavahelist koostööd” (Pärn 2001: 9).

Paljudes Ida-Euroopa maades tekkis tugev partnerlus 90. aastate algul, kui loodi regionaalsed koolituskeskused. Nende nõukogud pidi olema kolmepoolsed. See sundis alustama koostööd erinevate partnerite vahel. Ka Eestis on kutseõppeasutuste nõukogudesse kaasatud erinevaid institutsioone. Vastavalt Kutseõppeasutuse Seadusele peab kooli nõukogus olema lisaks riigi esindajatele koolis õpetatavate koolitusalaodega seotud tööandjate ja töövõtjate ühingute esindajad ning õpilasesinduse esindaja. Kooli nõukogus arutatakse läbi kõik kooli korralduse ja arenguga seotud küsimused. Kuid samas on nõukogul oht jääda formaalseks ning paljuski sõltub see kooli juhust ning tema soovist teha koostööd nõukoguga.

“Sotsiaalne dialoog Eestis on olnud edukas” (Nestor 2001: 7). Partnerlus on laienemas nii vertikaalses kui horisontaalses suunas. Horisontaalne- suhted koolide ja ettevõtete või valitsuse ja tööandjate, -võtjate ühenduste vahel; vertikaalne- koolide ja tööandjate, -võtjate ühenduste vahel. Viimane aitab koolidel arvestada ettevõtluskeskkonna muutustega riigis tervikuna, kuna kutse- ja erialaliitudel on ülevaade majandussektori suundumustest riigis tervikuna.

Üks märk partnerluse laienemisest on 18.12.2000.a. 6 osapoolte poolt (Haridusministeerium, Majandusministeerium, Sotsiaalministeerium, Eesti Tööstuse ja Tööandjate Keskliit, Eesti Kaubandus- ja Tööstuskoda ning Eesti Ametiühingute Keskliit) sõlmitud ühise tegevuse kokkulepe, mille eesmärk on tööjõu kvalifikatsiooni vastavusse viimine tööturu vajadustega. Nimetatud kokkulepe sisaldab erinevate osapoolte ülesandeid koolitusvajaduse prognoosimiseks.

Järeldused:

- Kutsehariduse kohandamiseks tööturu vajadustele on vaja partnerlust ja omavahelist koostööd.

- Et tööjõuvajadust õigesti prognoosida ja inimesi vajalikul tasemel koolitada, on vaja kõigi ametkondade ning tööandjate ja töövõtjate tihedat ja head koostööd.
- Sotsiaalse partnerluse areng on paari viimase aasta jooksul läbi teinud olulise muutuse: passiivsest pealtvaataja rollist toimub liikumine aktiivse osaleja rolli poole.
- Kooli ülesanne on sotsiaalse partnerluse koordineerimine piirkonna tasandil, s.o. ettevõtete ja kohaliku omavalitsuse vahel.

5.3. Sotsiaalsete partnerite kaasamine koolitusvajaduse prognoosimise protsessi.

Haridusministeeriumi eesmärk on kujundada haridussüsteem, mis tagaks noorte sotsiaalse ja kutsealase ettevalmistuse tööellu astumiseks ning valmistaks ette oskustööjõudu, kes on konkurentsivõimeline tööturul. Üheks tegevuseks nimetatud eesmärgi täitmisel on koolitusvajaduse väljaselgitamine ja riikliku koolitustellimuse esitamine. Kuna koolitusvajaduse prognoosimisel on kõige olulisem roll täita kutse- ja erialaliitudel, siis tuleb täpsustada liitude rolli koolitusvajaduse prognoosimisel nii praegu kui tulevikus. Selle rolli täpsustamiseks on autor läbi viinud liitude seas uuringu, kus üks alaeesmärk oli Haridusministeeriumi ja liitude vaheliste ebakõlade ja vasturääkivuste väljaselgitamine ning lahenduse leidmine koostöö paremaks korraldamiseks.

5.3.1. Kutse- ja erialaliitudele küsitluse koostamise põhimõtted

Uuringu läbiviimine koosneb viiest etapist (Hess 2000: 56):

- 1) eesmärkide püstitamine,
- 2) sobiva ajalise ja metoodilise raamistiku valik,
- 3) andmete kogumine,
- 4) tulemuste analüüs,
- 5) järelduste tegemine.

Uuringu läbiviimisel on mõõtmismeetodiks valitud kirja teel esitatud küsimustik. Mõõtmisvahendiks on ankeet, mille täidab uuritav objekt. Üldkogumiks on sotsiaalne

grupp, antud juhul liidud. Iga liit ühendab vastavas sektoris tegutsevaid ettevõtteid ning seega on liitudel ülevaade sektori olukorrast Eestis tervikuna. Kuna aga liitu kuulumine on ettevõtetele vabatahtlik, siis sõltub liidu suurus ja aktiivsus ettevõtete huvist kaasa rääkida ühiskondlikul tasandil.

Järgnevalt ülevaade küsimustikust (vt. lisa 1).

Eesmärk- milline on liidu roll koolitusvajaduse prognoosimise protsessis ning milline on liidu nägemus koolitustellimuse kavandamisest ja selle vajalikkusest;

Sihtgrupp- kutse- ja erialaliidud;

Küsitletavate arv- 40;

Küsimuste liik: empiirilised küsimused, kus on ette antud vastusevariandid (valdavalt “jah/ei” variandid); kvalitatiivsed küsimused, mis baseeruvad vabadel vastustel.

Küsimused (kokku 19) on jagatud mõttelistesse osadesse vastavalt alaeesmärkidele:

- Küsimused 1- 3: liidu osalemine koolitusvajaduse prognoosimise protsessis täna ja tulevikus ning riikliku koolitustellimuse esitamise vajalikkus;
- Küsimused 4- 6: riikliku koolitustellimuse protsessi põhimõtete täpsustamine ja muutmine;
- Küsimused 7- 10: partnerluse olukord koolide ja valitsuse tasandil;
- Küsimused 11- 14, 17: koolitusvajaduse prognoosimise võimalikkus vastavalt tööturu ja ettevõtete vajadusele;
- Küsimused 15- 16: liidu suhe koolidega koolituse planeerimisel;
- Küsimus 18: liidu nägemus sotsiaalsest vajadusest;
- Küsimus 19: uute töötajate valikul eelistatuim omadus.

5.3.2. Küsitluste tulemuste analüüs

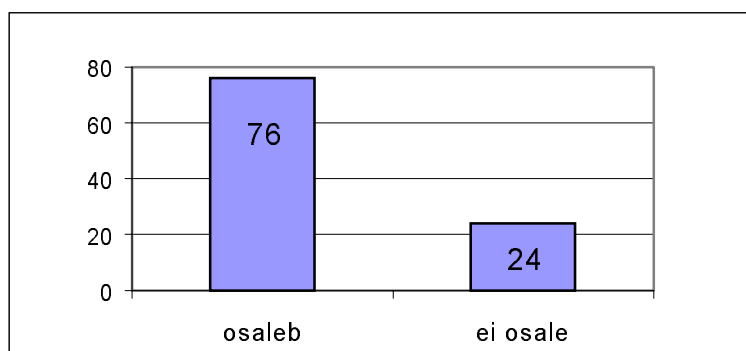
Ankeedid saadeti 40 kutse- ja erialaliitudele. Vastamiseks oli aega 1 kuu. Täidetuna tagastati 17 ankeeti. Seega laekus üldistuste tegemiseks 43% ankeetidest.

Osalemine riikliku koolitustellimuse protsessis täna ja tulevikus

Koolituse planeerimise protsessis osaleb täna 76% kutseliitudest (joonis 8) ning põhiliselt seisab nende tegevus koolide vastuvõtu taotluste kooskõlastamises ning läbi Eesti Tööstuse ja Töandjate Keskliidu koolitusvajaduse prognoosimises. Taotluste kooskõlastamine ei ole formaalne, kuna väga palju tehakse koolide taotlustesse muudatusettepanekuid (70% juhtudel). Koolituse planeerimise protsessis mitteosalevad kutseliidud märgivad oma passiivsuse põhjusena info puudumist. Samas liidu rolli suurenemist märgib 70% vastanutest, ülejäänute arvates jääb osalemine samale tasemele. Rolli vähenemist ei märgi ükski vastanu.

Joonis 8

Liitude osalemine koolitusvajaduse prognoosimise protsessis, %



Koostas: Marge Kõiva

Koostöö näide:

Aktiivne partner koolidele ja Haridusministeeriumile on Eesti Rõiva- ja Tekstiililiit, kus on koolitusvajaduse prognoosimine rõiva- ja tekstiilitootmise sektoris toimunud juba paar viimast aastat. Enne koolide taotluste läbivaatamist ja kooskõlastamist toimub ettevõtete küsitlemine, mille eesmärk on välja selgitada suuremas probleemid töajõu leidmisel, ettevõtete vajadused uute töötajate järele 3 lähima aasta jooksul ning senised kogemused kutseõppeasutuste lõpetanutega. Saadud andmeid võrreldakse koolide vastuvõtutaotlustega ning seejärel taotlused kas kooskõlastatakse või tehakse ettepanekuid nende muutmiseks. Liidul on olemas ülevaade kõikides antud valdkonnas koolitust pakkuvatest kutseõppeasutustest, samuti suhtlevad ettevõtted koolidega tihedalt.

Riikliku koolitustellimuse vajalikkuses ei kahtle ükski kutse- ja erialaliit. Siinkohal väljavõte mõnedest vajalikkuse põhjendustest:

- ✓ riik peab strateegiliselt paika panema oma tuleviku ning riiklikul finantseerimisel peavad kõik noored hariduse saama;
- ✓ et ei produtseeritaks tööturul mittevajalikke töötajaid;
- ✓ vajalik kutsehariduse propageerimiseks;
- ✓ vajalik, kuna rahastamine toimub riiklikust koolitustellimusest lähtuvalt;
- ✓ väldib koolide isetegevust;
- ✓ riigi majanduse arengu suunamine;
- ✓ spetsialistide järjepidevuse kindlustamiseks;
- ✓ hariduse ja tööstuse koostöö suunamiseks;
- ✓ vajalike erialadel vajaliku hulga noorte koolituse tagamiseks.

Kui koolituse planeerimist riigi tasandil peetakse vajalikuks, siis riikliku koolitustellimus peab põhinema eelkõige reaalsel tööjõu vajadusel ja erialaliitude ettepanekutel (40% vastustest). Kuid toodi välja ka suhteliselt ootamatuid seisukohti:

- ✓ kõike ei ole võimalik ette ennustada, kuid kõik noored peavad saama hariduse;
- ✓ riik peaks võtma kindla seisukoha, et vajatakse enam uute väärtuste loojaid, st. kutsehariduse saanud noori. Ja ei olegi väga tähtis, et kutsekooli lõpetaja läheks tööle täpselt oma erialale, oluline on et ta õpib;
- ✓ tellimuse üldistamine ja seejärel hankena väljaandmine
- ✓ koolituseks ette nähtud rahade jagamine tuleb jätta tööandjatele, kes oskavad paremini vajadust prognoosida ja ei koolita mittevajalikke erialasid.

Seega võib välja tuua tendentsi, et väärtustatakse lisaks tööturu vajadustele ka seda, et noored õpiks, sest iga teadmine tuleb edaspidises elus kasuks. Kuid analüüsides, milliste institutsioonide ettepanekuid tuleb koolituse planeerimisel prioriteetsetena arvestada, võib välja tuua erinevaid ettepanekuid. Järgnevalt kokkuvõte neist:

- ✓ arvestada tuleb võrdselt kõiki osapooli;
- ✓ kõige aluseks on kutseliidud;
- ✓ kokku panna tööandjate vajadus ja koolide võimalus;
- ✓ tööturuamet;
- ✓ tööandjad;
- ✓ tööandja, töövõtja, kohalik omavalitsus;
- ✓ tööandja, kutseliit, kool;
- ✓ tööandja, kutseliit, haridusministeerium.

Kui eelpool oli mainitud, et tellimuse formeerumise aluseks peavad olema tööjõu-uuringud, siis arvamused lähevad lahku uuringu läbiviija ja rahastaja kohal. Kuigi mitmel korral mainiti Haridusministeeriumi rolli uuringu korraldajana, peaks

kutseliitude arvates uuringute läbiviijaks olema vastavat valdkonda kureeriv ministerium (Majandus-, Sotsiaal- või Põllumajandusministerium, olenevalt sektorist). Üks vastaja mainis ka tööturu-uuringute institutsiooni loomise vajadust.

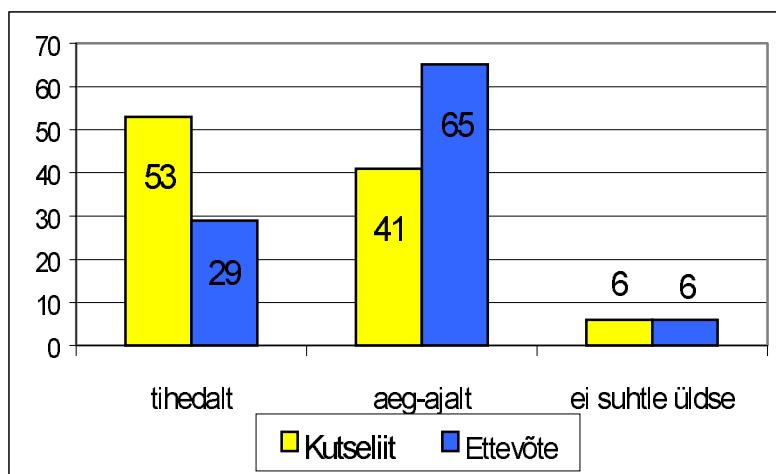
Koolide, ettevõtete ja liitude koostöö.

Enamikel kutseliitudel on olemas ülevaade kõikidest kutseõppeasutustest, kes konkreetses valdkonnas koolitust korraldavad. Ainult 3 kutseliidul 17-st puudub ülevaade kutseõppeasutustes, ning põhjusena toodi, et “pole teavitatud”. See näitab küll koolide passiivsust, kuid osaliselt ka liitude huvipuudust koolide vastu. Kuna suhtlemine on perioodiline, siis saab see enamasti seisneda just koolide vastuvõtutaotluste kooskõlastamises, kuna toimub koolide taotluste kooskõlastamine liitude poolt.

Kuid seevastu liitu kuuluvad ettevõtted suhtlevad kutseõppeasutustega, 29% tihedalt ja 65% aeg-ajalt (joonis 9). Seda võib lugeda positiivseks tendentsiks. Haridusministeriumiga suhtlevad enamik liite, täpsemalt 90%. Samas on kontaktid enamasti juhuslikud, üksnes 3 liitu märgivad regulaarset koostööd. Seega on koostöö arendamisel veel arenguruumi, kuigi positiivne on ka juba juhuslik suhtlemine.

Joonis 9

Liitude ja ettevõtete suhtlemine kutseõppeasutustega, %



Koostas: Marge Kõiva

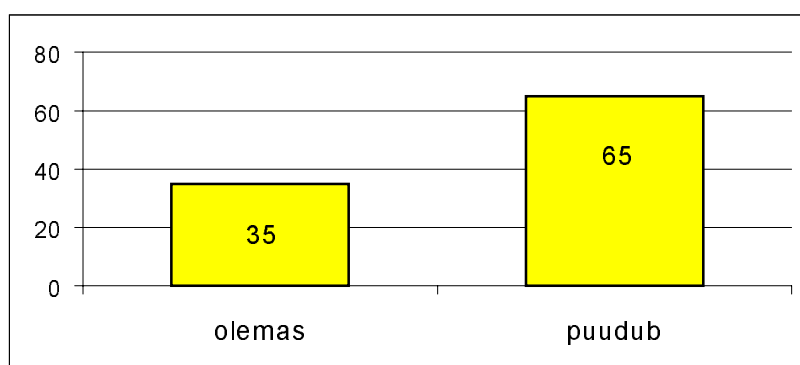
Töøjõu prognoosimise võimalikkus ja vajalikkus.

35% vastanud liitudest on olemas ülevaade töøjõu vajadusest ja kvalifikatsioonist oma sektoris üldises lõikes. Ülejäänud liitudele ülevaade puudub (joonis 10). Põhjustena nimetati:

- ✓ *puudub riiklik arengukava;*
- ✓ *ettevõtted ei ütle oma vajadusi;*
- ✓ *ei ole jõudu tegeleda selle teemaga;*
- ✓ *on palju valusamaid probleeme;*
- ✓ *kui teavet vaja, siis saaks, praegu pole tegelenud.*

Joonis 10

Ülevaade töøjõu vajadusest sektoris, %



Koostas: Marge Kõiva

Koolitusvajaduse uurimisega tegelevad vastanud liitudest pooled. Liidud, kes selle teemaga ei tegele, nimetavad järgmisi põhjuseid:

- ✓ *ettevõtted ei anna tagasisidet;*
- ✓ *puudub ressursid: aeg ja raha;*
- ✓ *ei suuda sellega tegeleda, liiga komplitseeritud küsimus.*

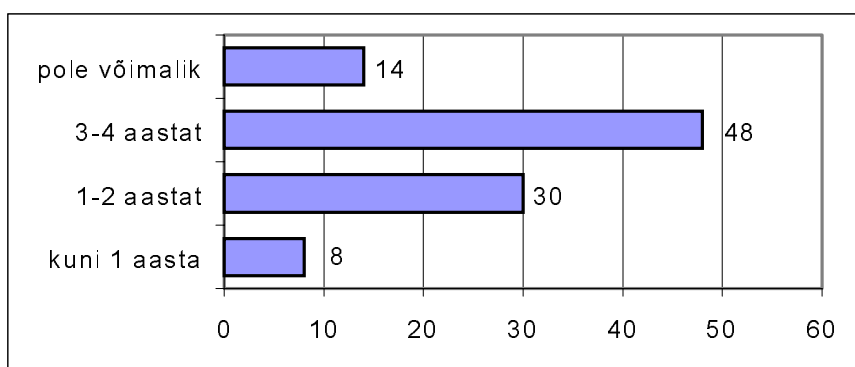
Kuid siit tõstatud küsimus: kui vastava sektori kutse- või erialaliit ei ole võimeline ressursside ja infopuuduse tõttu sellega tegelema, kes siis oleks? Vastuse leidmine on keeruline ja ehk isegi vastus puudub.

Küsimusele, kui pikalt ette oleks liidul üldse võimalik tööturu ja majanduse olukorda prognoosida, vastati 48%-l juhtudel, et 3-4 aastat ette. 8% nimetas võimalikuks kuni 1-aastast prognoosi ning 14% ei pidanud selliste prognooside tegemist võimalikuks. Seega oleksid liidud võimelised tegema pikemaajalisi prognoose, kuigi praegu tegeletakse sellega vähe (joonis 11). Siinkohal väljavõtte ühest vastusest:

Helve Remmel, Eesti Toiduainetööstuse Liidu tegevjuht: *“Ei ole lihtne prognoosida, mis saab tulevikus. Tööjõuvajaduse prognoosimine on äärmiselt raske ja ei sõltu ka meist, siin on palju sõltumatuid tegureid. Lahenduseks oleks kutsealase ettevalmistuse laiapõhjaline, mis oleks igati parem noorele ja ka ettevõttele.”*

Joonis 11

Tööhõive prognooside perioodi võimalik pikkus, %



Koostas: Marge Kõiva

Seega peavad liidud võimalikuks tööhõive prognooside koostamist kuni 4. aastaks, kuid enamik kutse- ja erialaliite seda ei tee ning lähtudes joonisest 10. puudub 65% ülevaade tööjõu vajadusest tulevikus.

Uute töötajate valikukriteeriumid ja sotsiaalne vajadus.

Uute töötajate valikul eelistatakse 70% juhtudel kutsealast haridust ja kindlasti töökogemust. 20%-l eelistatakse igal juhul erialast haridust ja töökogemus ei ole oluline. Ühel juhul toodi esile, et ainuke määrav kriteerium on isikuomadused ning ühel juhul leiti uusi töötajaid ainult tuttavate soovitusel, haridus ja töökogemus ei olnud nii oluline. Kuid siiski, suures osas peetakse vajalikuks igal juhul töökogemust. Seega noortel, äsja koolide lõpetanutel oleks võimalik tööd leida vaid igal kolmandal juhul, ning ka siis konkureerides kogemustega töötajatega.

Üks küsimus ankeedis ei olnud otseselt seotud koolitustellimusega, küll aga kaudselt. Küsimuse eesmärk oli välja selgitada liitude arvamus hariduse sotsiaalsest rollist, ehk kui oluline on noore töölerakendamine õpitud erialal ja kas tegemist on riigi raha raiskamisega, kui koolitus ei kattu hilisema tööga. 35% vastanutest pidas oluliseks

töölerakendumist õpituga samal erialal. Kuid 65% vastaja jaoks oli oluline ka hariduse sotsiaalne roll, st. noore üldist haritust peeti oluliseks. Siinkohal kokkuvõtte vastustest:

- ✓ *iga õppimine arendab noort inimest ja kõik teadmised tulevad elus kasuks, peaasi, et ei hulgu tänaval;*
- ✓ *üldjuhul läheb ta tööle siiski ligilähedasele alale;*
- ✓ *elu jooksul toimub nagunii liikumine erinevate alade vahel;*
- ✓ *igasuguse kutsealase koolitusega noor on tööturul konkurentsivõimelisem kui üldkeskharidusega;*
- ✓ *noor saab kaasa õiged väärtushinnangud ja igapäevases elus vajaminevad teadmised ja oskused;*
- ✓ *osaliselt saab õpitut igal juhul kasutada;*
- ✓ *haritud inimene on tööturul konkurentsivõimelisem;*
- ✓ *haridus annab eelise ka teistel aladel läbilöömiseks;*
- ✓ *peaasi et õpib.*

Seega võib öelda, et ka tööandjad (antud juhul tööandjate ühendused) on teadvustanud hariduse üldharivat rolli. Oluline on siinkohal see, et paljud liidud ei pea ressursside raiskamiseks asjaolu, kui õpitud eriala ei kattu hilisema töökohaga, vaid peamine on noore hakkamasaamine tööturul.

Kokkuvõtteks võib küsitluse põhjal välja tuua järgmised trendid ja järeldused:

- Liidud osalevad juba praegu koolituse planeerimise protsessis ning näevad oma rolli tähtsustumist tulevikus.
- Enamik liite tegeleb koolide taotluste kooskõlastamisega, ning need kooskõlastused ei ole formaalsed, kuna tehakse väga palju muutmissettepanekuid.
- Riiklik koolitustellimus peab põhinema küll tööjõu vajadusel, kuid samas ulatuses tuleb arvestada ka noorte õigust ja soovi õppida.
- Koolitusvajaduse prognoosimisel tuleb arvestada tööandjate ja kutseliitude ettepanekuid.
- Koolituse planeerimise aluseks olevate tööjõu-uuringute korraldaja peab olema vastavalt valdkonda kureeriv ministeerium.
- Koostöö koolide, ettevõtete ja liitude vahel toimib, kuigi see võiks olla senisest aktiivsem.
- Pooled liitudest teavad oma sektori tööjõuvajadusi, pooled aga ei suuda selle küsimusega ressursside ja info vähesuse tõttu tegeleda.
- Liit oleks võimeline tegema keskmiselt 3 aastaseid tööjõu vajaduse prognoose.

- Töö leidmise võimalused noortel on piiratud, kuna ettevõtted eelistavad tööle võtta juba kogemusega inimesi.
- Oluline ei ole ressursside kokkuhoid (st. töökoha ja koolituse eriala kattuvus), vaid läbilöögivõime ja hakkamasaamine tööturul.

Kokkuvõte ja ettepanekud koolitusvajaduse prognoosimiseks Eesti kutseharidussüsteemis

Alates Eesti taasiseseisvumist on toimunud suured muudatused nii kutseharidussüsteemis kui tööjõuturul. Muudatusi on kaasa toonud nii maailma avanemine Eesti jaoks, tehnoloogia areng kui ka rahvusvaheliste kogemuste levik. Pidevalt muutuva majandusega kaasaskäimiseks tuleb arendada koolitust nii, et tasakaalus oleksid majanduslik ja sotsiaalne heaolu. Seetõttu tuleb koolituse planeerimisel seada eesmärgiks nii indiviidide kui organisatsioonide vajaduste rahuldamine.

Koolituse eesmärk laiemas mõttes ei ole üksnes valmistada ette noori tööturule minekuks. Koolitus peab eelkõige aitama arendada personaalseid oskusi ja võimaldama noorel sobituda ühiskonda. Seetõttu peab (kutse)koolitus vastutama kahe olulise faktori arengu eest:

- **Pakkuma kõikidele inimestele võrdseid võimalusi kvaliteetse hariduse omandamiseks, ja seda esmajoones iga inimese vajadustest ja nõudmistest lähtuvalt;**
- **Tagama hariduse kõrgeim tase kõikides sektorites, et inimeste oskused ja teadmised vastaksid tööturu muutuvatele nõudmistele.**

Tööturu muutuvate nõudmistega arvestamiseks ja nende nõudmistega kaasaskäimiseks tuleb teha koostööd nendega, kes on oma igapäevatöös nende muutuste põhjustajad, so. tööandjad ja nende ühendused. Õpiühiskonnas, kus väheneb riigi roll hariduspoliitiliste otsuste langetamisel, kuid tõuseb kolmanda sektori tähtsus, on oluliseks teguriks partnerlussuhete olemasolu kõikide hariduspoliitiliste subjektide vahel. Läbi koostöö on võimalik saavutada parim tulemus, seda nii koolitusvajaduse prognoosimisel kui üldisemas mõttes koolituse korraldamisel. Seega tuleb arendada suhteid ning leida väljund kõikidele koostöövormidele.

Magistritöös käsitletud uuringute tulemuste, erinevate lähenemisviiside, rahvusvahelise kogemuse ning Eesti senise kogemuse analüüsi, võrdlemise ja üldistamise tulemusena esitab autor koolitusvajaduse prognoosimise ja riikliku koolitustellimuse süsteemi väljatöötamiseks ja rakendamiseks *järgmised ettepanekud, skeemi ning tegevuskava*:

PÕHIMÕTTED

Koolitusvajaduse prognoosimisel peab lähtuma 3 kriteeriumist:

- ◆ Sotsiaalne võrdsus
- ◆ Koolituse kättesaadavus
- ◆ Koolituse kvaliteet.

Nimetatud kriteeriumite alusel tuleb välja selgitada koolitusvajaduse **sotsiaalne faktor**:

- 1) Kõikidel noortel, sõltumata nende (eri)vajadustest, peab olema võimalus õppida;
- 2) Sõltumata asukohast tuleb tagada koolituskohtade olemasolu kõikides piirkondades;
- 3) Koolituse kvaliteedi tagamiseks peab olema täidetud 3 tingimust:
 - kvalifitseeritud õpetajad
 - tööandjatega kooskõlastatud õppekava
 - õppekeskkond.

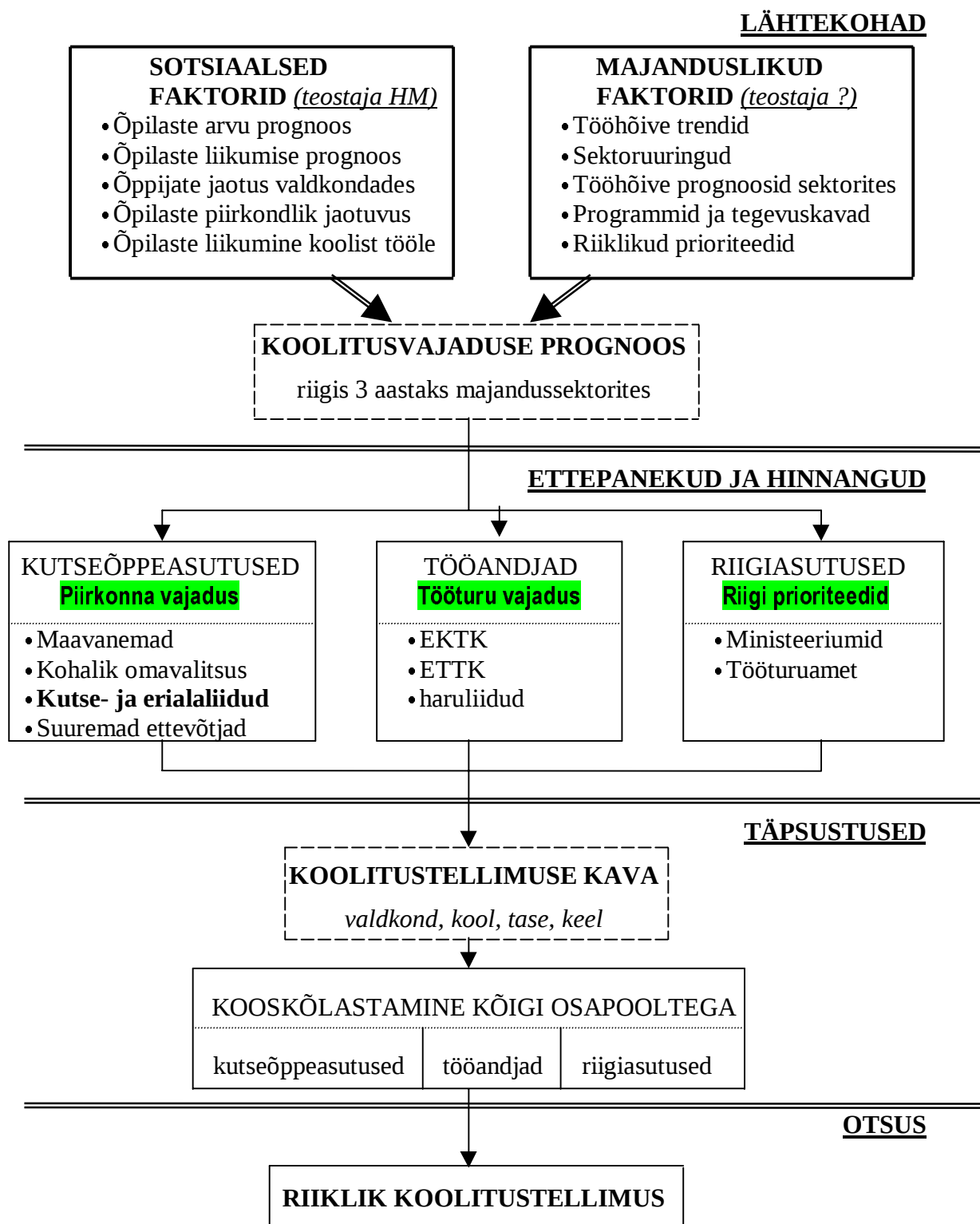
Majandusliku faktori prognoosimiseks:

- 1) Pidev tööhõive trendide jälgimine ja analüüs ning selle põhjal koolituse kohandamine;
- 2) Tihe koostöö ettevõtjatega ja nende ühendustega prognoosimaks sektori arenguid ja tööhõive muutusi;
- 3) Koostöö riigiasutustega (ministeeriumid, Tööturuamet, maavalitsused) arvestamiseks riigi arenguid ja prioriteete.

Nimetatud põhimõtete alusel töötas autor välja koolitusvajaduse prognoosimise skeemi (joonis 12).

Joonis 12

KOOLITUSVAJADUSE PROGNOOSIMISE SKEEM



Koostas: Marge Kõiva

TEGEVUSKAVA

Koolitusvajaduse prognoosimine ja riikliku koolitustellimuse koostamine koosneb järgmistest tegevustest:

1) Sotsiaalse vajaduse väljaselgitamine

- Koolitust vajavate õpilaste arvu 3 aasta prognoos põhihariduse ning keskkooli tasemel. Aluseks õpilaste arv põhikooli ja keskkooli lõpuklassides ning vastava vanusgrupi suurus (vastavalt 15. ja 18. aastased).
- Õpilaste liikumise trendid erinevate haridustasemetel vahel.
- Õpilaste piirkondlik jaotuvus.
- Õppurite jaotuse trend kutseala valdkondade vahel.
- Kooli lõpetamine ja õpilaste liikumine koolist tööle.

2) Majandusliku vajaduse väljaselgitamine

- Tööhõive trendide analüüs, sektoruuringud ja prognoosid sektorite lõikes.
- Riiklikest tegevus- ja arengukavadest tulenevad prioriteedid ja arengusuunad.

3) Koolitusvajaduse prognoosi koostamine sotsiaalse ja majandusliku vajaduse põhjal riigis majandussektorite lõikes (sisaldab õpilaste arvu õppetasemetes ning sektorites 3 aastase perspektiiviga).

4) Koolitusvajaduse prognoos hinnanguteks ja ettepanekuteks kutseõppeasutustele, tööandjatele ja riigiasutustele eesmärgiga välja selgitada:

- *piirkonna vajadus* - kutseõppeasutus
- *tööturu vajadus* - tööandjad
- *riigi prioriteedid* - riigiasutused.

5) Koolitustellimuse kava koostamine erinevate osapoolte ettepanekute põhjal. Kavas on ära näidatud vastuvõtu suurus kutseala valdkonnas, õppetasemel ja koolis.

6) Koolitustellimuse kava kooskõlastamine kutseõppeasutuste, tööandjate ja riigiasutustega.

7) **Riikliku koolitustellimuse kinnitamine** koolidele kutseala valdkondade ja tasemetel lõikes 3-ks aastaks. 2. ja 3. aasta tellimust võib kõikide osapoolte nõusolekul vajadusel muuta.

Koolituse korraldamiseks vajalikud tingimused

1. Koolitusvajaduse määratlemine ei saa toimuda kitsaste erialade lõikes, sest tööturul kohanemise ja hakkamasaamise eelduseks on laiapõhjaline ettevalmistus. Teiseks ei ole võimalik tööturu arenguid prognoosida kitsaste spetsialiseerumiste lõikes. Väga kitsa erialase spetsialiteediga koolitus on kallim nii koolituse toimumise ajal riigile kui ka hilisemas rakendamise järgus indiviidile, sest mida spetsialiseeritum on koolitus, seda raskem on lõpetanul muutuvast ettevõtluskeskkonnas adapteeruda töökeskkonda.
2. Tehniliste oskuste koolitamisest on olulisemad isikuomadused. Isikuomadused (analüüsioskus, suhtlemisoskus, paindlikkus, vastutusvõime, loomingulisus) kindlustavad noorele toimetuleku erinevates situatsioonides, ka muutuvates tööturutingimustes ja ettevõtluskeskkonnas. Seetõttu tuleb autori arvates rohkem tähelepanu majandusliku nõudluse väljaselgitamise asemel pöörata õppekava arendamisele nii, et esikohale on tõstetud isikuomaduste arendamine.
3. Kutseharidus peab olema avatud muutustele ja paindlik, et püsivalt muutuvad ja suuresti etteaimamatud tööturu nõudmised oleksid pidevalt adapteeritavad koolitusse ning iga muutuse korral oleks ka koolitus muutuv. Avatuse kindlustamiseks peab kutseharidus olema läbiv teema erinevate arengukavade ja poliitikate väljatöötamises.
4. Haritus vähendab sotsiaalset tõrjutust ja rahulolematust, seega tuleb koolitusvajaduse prognoosimisel leida tasakaal majandusliku ja sotsiaalse vajaduse vahel. Kuid sotsiaalse vajaduse liigne eelistamine põhjustab ettevõtete vajaduste tahaplaanile jäämise ning hiljem rahulolematuse tööturul. Võrdselt tuleb arvestada nii tööturu vajadustega kui sotsiaalse nõudlusega.
5. Üleminek koolist tööle on tänapäeva tööturul probleemiderohke ning nende lahendamist ei saa jätta ainult ühe institutsiooni kanda. Seetõttu peab tööellu liikumise toetamiseks olema sidusus hariduspoliitika ja tööturupoliitika vahel. Liikumisel koolist tööle ei saa rääkida ainult vastavusest tööturule, arvestatav faktor

on ka noorte sotsiaalne valmisolek tööturule suundumiseks ning selle peab tagama haridussüsteem.

6. Et tööjõuvajadust õigesti prognoosida ja inimesi vajalikul tasemel koolitada, on vaja kõigi sotsiaalsete partnerite tihedat ja head koostööd. Haridusministeerium üksi pole võimeline arendama kutseharidust tööandjaid rahuldaval tasemel, selleks on vaja partnerlust ja omavahelist koostööd ning tööandjad ise peavad aktiivselt protsessis osalema. Majandusliku vajaduse prognoosimise ülesanne peaks autori arvates lasuma mitte Haridusministeeriumil, vaid mõnel tööturuga otseselt seotud organisatsioonil (nt. Majandusministeerium, Sotsiaalministeerium).
7. Koolitusvajaduse prognoosimiseks vajaliku majandusliku nõudluse väljaselgitamisel peavad osalema ettevõtlusorganisatsioonid (kutse- ja erialaliidud, keskorganisatsioonid), sest neil on kõige parem ülevaade majandussektorites toimuva ning võimalike arengute üle. Liidud on võimelised koostama 3-4 aastaseid tööjõuprognoose, kuid praegu puuduvad neil selleks motivatsioon ja ressursid. Üksnes need liidud, kelle sektorites on probleemid oskustööjõu leidmisega kõige suuremad, on teadvustanud vajadust tegeleda tööjõu probleemidega pikemas perspektiivis.
8. Kooli tähtsus koolitusvajaduse prognoosimisel piirdub regiooni või sektorite tööandjatega koostöö arendamisel. Sellisel koostööl on olemas suur arengupotentsiaal ning selle võimalused on seni olnud tahaplaanile lükatud. Kuna ettevõtted teavad oma vajadusi kõige paremini, tuleb teha nendega pidevat koostööd. Koostööd ettevõtetega ei suuda ressursside (eelkõige aja) piiratuse tõttu teha Haridusministeerium.
9. Koolituse tööturule vastavuse kindlustamiseks on alustatud koostööd tööandjatega kutsestandardite väljatöötamist. Kutsestandardis määratletakse teatud kvalifikatsioonitasemel eeldatavad teadmised, oskused, vilumused, hoiakud ja isikuomadused. Kuna praegu on kinnitatud alles pooled prognoositavatest

kutsestandarditest, siis ei ole koolil võimalik täielikult tagada koolituse kvalitatiivset vastavust tööturu nõuetele.

Käesolevas magistritöös jäi piiratud mahu tõttu põhjalikumalt käsitlemata tööturu vajaduste väljaselgitamise protsess. Kuna tööturu trendide ja tööhõive prognooside koostamine on keeruline ja kompleksne ülesanne, oleks otstarbekas seda jätkata doktoritöös.

SUMMARY

This is an abstract of M. Kõiva thesis on 92 pages, submitted for the MA degree. Master's work "Principles for prognosis of training needs in Estonian vocational education system" has been compiled with the idea to analyse the training needs in vocational education system in connection with the economic development and social demand.

The purpose of these work include monitoring the evolution and change in educational policies and their effect upon educational planning requirements, highlighting current issues of educational planning and analysing them in the context of their historical and societal setting, and disseminating methodologies of planning which can be applied in the context of developed countries. The work gives an historical overview and principles of the training needs in Estonia and in developed countries (EU countries and USA) and the vision of different future ways of planning the training needs.

Should the education system be developed in such a way as to match the needs of the economy and the labour market? That is a question, which quite a number of human resources planners have been asking themselves for long past, without finding a completely satisfactory answer. This question is a big problem in Estonia, too.

The author explains different factors of training needs and the links between those factors. The work analyses the expectations of different social groups in the VET system, including needs of the person, needs of the enterprises and needs of the economy and society. The main importance is to achieve balance between economic and social growth and needs.

One of the subject which have figured through the field of educational planning is the extent to which the development of education should and can be planned in the light of the needs of the labour market. It is becoming less a matter of developing education strictly in accordance with employment needs, if only because it is increasingly difficult to estimate such needs.

The author has paid the attention to the analyses of co-operation and partnership. The perceived isolation of vocational system and institutions from the world of work motivated movements towards sharing the responsibilities with concerned actors, primarily employers and trade unions. The trade unions are main partners in Estonia who could deal with the training needs in vocational educational system.

The purpose of education and training, in the widest sense, is not merely to prepare young people for employment. Education must first and foremost help to develop the individual's personality and enable him/her to fit into society. It should also help to provide equality of opportunity. But also the occupational future of young people is of prime importance in establishing the direction to be taken by occupational training. But at the present time there is no completely satisfactory answer to the question of whether it is possible to predict training needs stemming from technical and economic changes and to plan the training system accordingly.

KASUTATUD KIRJANDUS

1. Altmäe, A. Rakenduskõrghariduse juurutamine ja korraldus Eestis. Magistritöö. TTÜ, 1998, 92 lk.
2. Atchoarena, David. Getting the stakeholders involved: partnership at work in three countries from Asia, Africa and Eastern Europe. Paris, UNESCO, International Institute of Educational Planning, 1999, 142 lk.
3. Atchoarena, David. The transition of youth from school to work: issues and policies. Paris, UNESCO, International Institute of Educational Planning, 2000, 175 lk.
4. Bertrand, Olivier. Planning human resources: methods, experiences and practices. Paris, UNESCO, International Institute of Educational Planning, 1992, 172 lk.
5. Beth B. Hess, Elizabeth W. Markson, Peter J. Stein. Sotsioloogia. Tallinn, Külim 2000, 316 lk.
6. Bratton, J., Gold, J. Human resource management. Theory and practice. London, Maximillian Business, 1999, 403 lk.
7. Caillods, F. Managing vocational education and training in Central and Eastern European counties. UNESCO, International Institute of Educational Planning, France, 1995, 360 lk.
8. Eamets, R. Eesti tööturg ja tööturupoliitika Euroopa Liitu integreerumisel. Tartu Ülikool, 2000.
9. Eamets, R; Annus, T. Eesti tööturg ja tööpoliitika. Tartu Ülikool, 2000, 192 lk.
10. Eatwell, J.; Milgate, M.; Newman, P. Social Economics. Human Capital. Great Britain, 1998, lk. 136-153.
11. Education and employment. Indicators for education system. Paris, OECD/OCDE, Centre for Educational Research and Innovation, 1995, 160 lk.
12. Education at a glance. Analysis. Paris, OECD, Centre for Educational Research and Innovation, 1996, 75 lk.
13. Eesti Haridussüsteemi Arengukontseptsioon. <http://www.hm.ee/arengukava/1.html> 12.05.2001
14. Eesti Haridusseadus (RT 1992, 12, 192; RT I 1993, 35, 547; 40, 593; 63, 892; 1994, 12, 200; 1995, 12, 119; 16, 228; 23, 333; 58, 1003; 1996, 49, 953; 51, 965; 1997, 42, 678; 81, 1365; 1998, 57, 859; 61, 980; 64/65, 1007; 1999, 10, 150; 24, 358; 51, 550; 102, 908; 2000, 40, 255)

15. Eesti majanduse konkurentsivõime. Eesti tööturg ja töøjõu konkurentsivõime. Tartu, Tartu Ülikooli Kirjastus, 1999, lk 231-279.
16. Eesti metalli-, masina- ja aparaaditööstus. Sektoruuring. PW Partners, 2000, 97 lk.
17. Eesti puidutööstus. Sektoruuring. PW Partners, 1999, 87 lk
18. Erakooliseadus (RT I 1998, 57, 859; 1999, 24, 358; 51, 550; 2000, 40, 255)
19. Gustavsson, B. Haridus kaasajal. Hariduse võimalustest ja tingimustest kaasaegses ühiskonnas. Eesti Vabaharidusliit, Tõravere Kirjastus, 2000, 285 lk.
20. Heidenheimer, A., Heclo, H., Teich Adams, C. Võrdlev halduspoliitika: Sotsiaalse valiku poliitika Ameerikas, Euroopas ja Jaapanis. Tallinn, Eesti Haldusjuhtimise Instituut, 1995, 416 lk.
21. Helemäe, J., Saar, E., Vöörmann, R. Kas haridusse tasus investeerida? Tallinn, TPÜ, 2000, 302 lk.
22. Human capital investments. An international comparison. OECD, Centre for Educational Research and Innovation. Paris, 2000, 95 lk.
23. Investing in Education. Education and Skills. OECD, 2000, 112 lk.
24. Jarvis, P. Täiskasvanuharidus ja pidevõpe. Teooria ja praktika. Tallinn, 1998, 332 lk.
25. Kemmerer, Frances. Utilizing education and human resource sector analyses. Paris, UNESCO, International Institute of Educational Planning, 1994, 97 lk.
26. Klopprogge, J. Educational Research and Development in the Netherland. Haag, Institute for Educational Research in the Netherland, 1995, 115 lk.
27. Kutseõppeasutuse seadus (RT 1998, 64-65, 1007; 1999, 10, 150; 51, 550)
28. Lewy, Arie. National and school-based curriculum development. Paris, UNESCO, International Institute of Educational Planning, 1991, 125 lk.
29. Luuk, M. Koolitus ja toimetulek tööturul. Magistritöö. TTÜ, 1999, 112 lk.
30. Majanduse ja sotsiaalse arengu tasakaal. Innovatsioon inimressursi arendamisel ja kutsehariduses. Rahvusvaheline konverents, Tallinn, 2001.
Kasutatud on järgmisi ettekandeid:
 - 1) Nestor, E. Riikliku tööhõive tegevuskava ülesanded majandusliku ja sotsiaalse arengu tagamisel.
 - 2) Pärn, H. Ettevõtjapoolne nägemus inimressursi arendamisest.
 - 3) Stavrou, S. Kutseharidus ja elukestev õppimine- Euroopa Liidu kogemused, arengusuunad ja tegevus.
 - 4) Viertel, E. Elukestva õppimise lülitamine inimressursi arendusplaanidesse.

- 5) Annus, T. Innovatsioon tööturu analüüsil- sektoruuringud.
31. Marksoo, Ü. Tööpuudus Eestis ja selle piirkondlikud erinevused. Magistritöö. TÜ, 2000, 58 lk.
32. Pavelson, M. Kutseharidus kui karjääri lähtekoht. Tallinn, TTÜ, 1999, 75 lk.
33. Public expectations of the final stage of compulsory education. OECD/OCDE, Centre for Educational Research and Innovation, The Scottish Office, 1995, 145 lk.
34. Public expectations of the final stage of compulsory education. Technical report. OECD/OCDE, Centre for Educational Research and Innovation, The Scottish Office, 1995, 85 lk.
35. Põhi- ja gümnaasiumiseadus (RT I 1993, 63, 892; 1999, 42, 497; 79, 730; 2000, 33, 195; 54, 349; 71)
36. Rajangu, V. Eesti tööturu hariduslikud aspektid. TTÜ, Tallinn 1998, 65 lk.
37. Rajangu, V. Haldusjuhtimise valdkonna riikliku koolitustellimuse kujundamise alused Eestis. TTÜ, Tallinn 2001, 78 lk.
38. Rajangu, V., Meriste, U. Kaubanduse ja ärimise koolitusvaldkonna tulevikusuundumustest Eestis. Tallinn, TTÜ, 2000, 116 lk.
39. Rakenduskõrgkooli seadus (RT I 1998, 61, 980; 1999, 102, 908; 10, 150)
40. Raudjärv, M. Majanduspoliitika alused. Tartu Ülikool, 2000, 156 lk.
41. Reviews of national policies for education: Greece. OECD, Paris, 1997, 212 lk.
42. Ross, Kenneth; Mählck, Lars. Planning the quality of education. Paris, UNESCO, International Institute of Educational Planning, 1990, 180 lk.
43. Sotsiaaltrendid. Tallinn, Statistikaamet, 1999, 126 lk.
44. Stiglitz, J. Ühiskondliku sektori ökonoomika. Eesti Haldusjuhtimise Instituut, Kirjastus Külim, 1995, 692 lk.
45. Teichler, Ulrich; Sanyal, Bikas C. Higher education and the labour market in the Federal Republic of Germany. UNESCO, International Institute of Educational Planning, 1982, 178 lk.
46. Traat, I., Inno, J. Töenäosuslik valikuuring. Tartu Ülikooli Kirjastus, 1997, 211 lk.
47. Ulst, E. Avaliku sektori ökonoomika. Tartu Ülikool, 1998
48. Vana, K. Töös eeldatavate oskuste määratlemisest ja nende valdamise hindamisest. Haridusministeerium, 1999, 76 lk.

49. Vensel, V., Aarma, A. Statistika teooria põhikursus. Tallinn, Külim, 1996, 212 lk.
50. Ülikooliseadus (RT I 1995, 12, 119; 1996, 49, 953; 51, 965; 1997, 42, 678; 1998, 57, 859; 1999, 10, 150)

Lisa 1. Kutseliitude küsitluse ankeet

Lugupeetud kutse- või erialaliidu esindaja!

Haridusministeerium palub Teie kaasabi selgitamaks kutse- ja erialaliitude seniseid kogemusi ja soove kaasa rääkida riikliku koolitustellimuse kujundamisel kutseõppeasutustele. Selleks palume Teil täita alljärgnev küsimustik, tõmmates sobiva vastusevariandi tähisele ring ümber.

Liidu nimi.....

Tegevjuht.....

Liidu liikmete arv.....

Kontaktandmed: tel.....

e-mail.....

1. Kas Teie liit osaleb riikliku koolitustellimuse kujundamisel kutseõppeasutustele?

A Osaleb (Kuidas?) B Ei osale (Miks?)

.....
.....

2. Kas lähiaastatel näete oma liidu rolli riikliku koolitustellimuse osas:

A Suurenevat B Jäävat senisele tasemele C Vähenevat

Palun täpsustage, millises osas eelkõige?

.....
.....

3. Milline on Teie arvamus riikliku koolitustellimuse vajalikkusest? Palun põhjendage

A Vajalik B Ei ole vajalik C Vajalik ainult osade erialade osas (Milliste?)

.....
.....

4. Kui peate riiklikku koolitustellimust vajalikuks, siis mida tuleks muuta riikliku koolitustellimuse koostamise põhimõtetes?

.....
.....

5. Milliste institutsioonide arvamusel peaks riikliku koolitustellimuse puhul kõige rohkem arvestama?

.....
.....

6. Kes peaks tegema tööturu-uuringuid ja prognoose Teie tegevusvaldkonnas?

.....
.....

7. Kas Teie liidul on ülevaade kõikidest Teie tegevusvaldkonna jaoks koolitust pakkuvatest kutseõppeasutustest?

A Jah B Ei (Miks?)

.....

8. Kas ja mis määral suhtlevad Teie liitu kuuluvad ettevõtted kutseõppeasutustega?

A Tihedalt B Aeg-ajalt C Ei suhtle üldse D Ei tea

9. Kas Teie liidu kontaktid kutseõppeasutustega on ...?
A Regulaarsed B Juhuslikud C Ei suhtle üldse
10. Kas Teie liidu kontaktid Haridusministeeriumiga on ...?
A Regulaarsed B Juhuslikud C Ei suhtle üldse
11. Kas Teie liidul on ülevaade olemasoleva tööjõu kvalifikatsioonist oma sektoris?
A Jah B Ei
12. Kas Te olete kursis liitu kuuluvate ettevõtete lähiaastate tööjõuvajadusega?
A Jah B Ei
Palun kommenteerige
.....
.....
13. Kas Teie liit tegeleb koolitusvajaduse uurimisega oma sektoris?
A Jah B Ei (Mis põhjusel?)
14. Kui pikas perspektiivis on võimalik liidul tööturu ja majanduse olukorda prognoosida?
A Maks. 1 aasta B 1-2aastat C 3-4 aastat D Pole üldse võimalik
15. Kas Teie liit on kooskõlastanud koolidega liidu valdkonna erialade vastuvõtu kavasid?
A Jah B Ei (Miks?).....
16. Kui jah, siis kas olete teinud ka muudatusettepanekuid?
A Jah B Ei (Miks?).....
- Järgnevad mõned küsimused Teie tegevusalas töötavate inimeste üldise tausta kohta:
17. Kas oskate öelda, kui paljud Teie sektori töötajatest on erialase haridusega? (%)
.....
18. Kui noor ei lähe tööle õpitud erialale, vaid mõnele teisele alale, kas siis koolituseks kulunud raha on Teie arvates raiskamine?
A Jah B Ei (Miks?).....
19. Milline variant on Teie arvates eelistatum uue oskustöötaja valikul (palun valige üks variant või kirjutage sobivaim variant)
A-töökogemusega, kuid erialase hariduseta
B-töökogemusega, aga erialase haridusega
C-lõpetamata erialase haridusega, minimaalse töökogemusega
D-.....

Täitja.....
Kuupäev.....

Täname Teid!